

**LOS PROCESOS ORGANIZATIVOS EN EL  
CENTRO INTERACTIVO PODER JOVEN TLAQUILTENANGO**

**PROYECTO DE INTERVENCIÓN SOCIOEDUCATIVO QUE  
PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADOS EN INTERVENCIÓN EDUCATIVA**

**PRESENTAN:**

**MARIO OSCAR DÍAZ SALGADO  
YOLANDA MARTÍNEZ OCAMPO**

**GALEANA, MORELOS, DICIEMBRE 2007**





# ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO PRIMERO. JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTACIÓN DEL PROYECTO DE INTERVENCIÓN.....	8
<b>1.1 Reseña histórica de la Universidad Pedagógica Nacional.....</b>	<b>8</b>
<b>1.2 Reordenamiento de la oferta académica y el diseño de la LIE 2002.....</b>	<b>11</b>
<b>1.3 El interventor educativo y su perfil de egreso.....</b>	<b>12</b>
<b>1.4 Plan de estudios, proyecto educativo y proceso de titulación.....</b>	<b>15</b>
CAPÍTULO SEGUNDO. CONSTRUCCIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO.....	18
<b>2.1 Conceptualización de diagnóstico socioeducativo.....</b>	<b>18</b>
<b>2.2 Problematización.....</b>	<b>20</b>
<b>2.3 Contextualización.....</b>	<b>21</b>
<b>2.4 Delimitación.....</b>	<b>34</b>
<b>2.5 Planteamiento del problema.....</b>	<b>37</b>
<b>2.6 Objetivos.....</b>	<b>38</b>
CAPÍTULO TERCERO. REFERENTES TEÓRICOS Y CONTEXTUALES.....	41
<b>3.1 Teoría sobre conceptualización y caracterización de grupo según el campo problemático.....</b>	<b>42</b>
<b>3.1.1 Concepto e importancia de grupo.....</b>	<b>43</b>
<b>3.1.2 Características que diferencian y hacen especial a un grupo.....</b>	<b>45</b>
<b>3.1.3 Los grupos en el Centro Interactivo Poder Joven Tlaquiltenango.....</b>	<b>46</b>

<b>3.2 Dinámica organizacional del Centro Interactivo Poder Joven y su contexto.....</b>	<b>47</b>
<b>3.2.1 Comunicación y participación.....</b>	<b>47</b>
<b>3.2.2 Papel y status.....</b>	<b>51</b>
<b>3.2.3 Política de liderazgo.....</b>	<b>52</b>
<b>3.3 Las organizaciones y el proceso.....</b>	<b>56</b>
<b>3.3.1 La cultura organizacional.....</b>	<b>56</b>
<b>3.3.2 La resistencia al cambio.....</b>	<b>59</b>
<b>3.3.3 Factores políticos, económicos y sociales que intervienen en el proceso de organización del Centro Interactivo Poder Joven Tlaquiltenango.....</b>	<b>62</b>
<b>CAPÍTULO CUARTO. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....</b>	<b>65</b>
<b>4.1 Conceptualización de metodología de investigación como un proceso.....</b>	<b>65</b>
<b>4.2 Justificación del uso de la metodología cualitativa.....</b>	<b>67</b>
<b>4.3 El interventor como investigador y su pertinencia en el campo socioeducativo.....</b>	<b>68</b>
<b>4.3.1 ¿Qué es la investigación?.....</b>	<b>69</b>
<b>4.3.2 Elementos de la investigación.....</b>	<b>70</b>
<b>4.3.3 El rol del interventor como investigador.....</b>	<b>71</b>
<b>4.4 Los procesos desarrollados.....</b>	<b>72</b>
<b>4.4.1 El trabajo epistemológico.....</b>	<b>73</b>
<b>4.4.2 El trabajo etnográfico.....</b>	<b>74</b>
<b>4.4.3 El trabajo de investigación-acción.....</b>	<b>76</b>
<b>4.5 Técnicas e instrumentos de la investigación.....</b>	<b>77</b>
<b>4.5.1 Técnica de investigación de campo.....</b>	<b>77</b>
<b>4.5.2 Técnica de investigación documental.....</b>	<b>83</b>
<b>4.6 Sistematización y organización de la información.....</b>	<b>84</b>

CAPÍTULO QUINTO. ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS.....	86
<b>5.1 Estrategias para la solución del problema.....</b>	<b>86</b>
<b>5.2 Plan de las estrategias.....</b>	<b>90</b>
CAPÍTULO SEXTO. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	104
<b>6.1 Conceptualización de la evaluación.....</b>	<b>105</b>
<b>6.2 Tipo de evaluación empleada.....</b>	<b>108</b>
<b>6.3 Técnicas o instrumentos de evaluación.....</b>	<b>109</b>
CAPÍTULO SÉPTIMO. EL INFORME.....	112
<b>7.1 Conceptualización de informe.....</b>	<b>112</b>
<b>7.2 Resultados de la aplicación de las estrategias.....</b>	<b>114</b>
<b>7.3 Problemas enfrentados.....</b>	<b>119</b>
<b>7.4 Logros obtenidos.....</b>	<b>120</b>
<b>7.5 Reflexiones finales.....</b>	<b>121</b>
CONCLUSIONES.....	123
BIBLIOGRAFÍA.....	126
ANEXO.....	129
APÉNDICES.....	130

## INTRODUCCIÓN

Considerando que es preciso dar una continuidad a las competencias que hemos recibido los jóvenes alumnos a nuestro paso por la Licenciatura en intervención educativa, plan 2002 (LIE 2002) elaboramos el presente proyecto, resultado de un largo proceso de investigación que inició formalmente en sexto semestre y concluyó en octavo, esto es a manera de dúo.

El proyecto de intervención socioeducativa es un documento que responde puntualmente al plan de estudios de la Licenciatura en Intervención Educativa y al área de formación de la educación de las personas jóvenes y adultas (EPJA); sigue sus aspectos conceptuales, y cumple con todos los contenidos del reglamento general para la titulación profesional de la Universidad Pedagógica Nacional de acuerdo a un formato, una dosificación y un análisis de la realidad social donde asistimos como practicantes y prestadores de servicio social.

El proyecto de intervención socioeducativa se ha organizado en siete capítulos, subdivididos en temas abordados de la situación problemática planteada y que es: falta de organización grupal en el Centro Interactivo Poder Joven Tlaquiltenango.

Cada capítulo comienza con un texto introductorio, cuyo propósito consiste en aproximarse a las situaciones que se abordarán más adelante. El tema expositivo es claro y directo; cada tema da el esquema conceptual o idea global de lo que trata, proporciona la suficiente información para que puedas construir tu criterio con base al análisis.

Con el estudio de estos temas nos damos cuenta cómo caracterizar problemas, procesos y actores para elaborar diagnósticos, formular escenarios y valorar las posibles estrategias de intervención.

El estudio de la realidad social nos permite comprender que, conforme ahondamos el pasado logramos entender el presente y, vislumbrar hacia el futuro.

En el *capítulo primero: Justificación y fundamentación del proyecto de intervención socioeducativa*, partimos de la base de que la gente que vive en un mismo territorio, Estado, municipio, colonia, etc., tiene muchos problemas en común. Algunos de estos pueden ser más serios o presentarse con mayor frecuencia dentro de unas organizaciones que en otras; sin embargo, en mayor o menor medida, todos pueden verse afectados por problemas.

Por ello, la elaboración del proyecto se concentra en el desarrollo de una propuesta que tratará un problema específico con el deseo de mejorar la realidad de la organización (Centro Interactivo Poder Joven Tlaquiltenango) en la que estamos insertos y, de la elaboración de un plan de acción para lograr ciertas metas y objetivos.

Consideramos favorable mencionar, no obstante que en la disposición en que sirva para ayudar a vincular el trabajo social, habremos cubierto nuestro objetivo: compartir los principios para la transformación de la realidad social que nos lleve a fortalecer la formación en el campo de las personas jóvenes y adultas.

*Capítulo segundo: Construcción del objeto de estudio.* Una vez que ya estamos preparados y dispuestos a elaborar nuestro proyecto de intervención socioeducativa, necesitamos determinar colectivamente en qué aspecto de la problemática de nuestra organización queremos trabajar, para ello, realizamos un diagnóstico.

Un buen diagnóstico nos permite ubicar los principales problemas, desempeñar sus causas a fondo y ofrece vías de acción para irlos resolviendo.

El diagnóstico constituye la primera etapa y, forma la base para las otras fases del ciclo: planificación, ejecución y evaluación; su objetivo es el conocimiento de la realidad social.

Para que realicemos mejor el diagnóstico de los problemas principales de la organización en la que estamos insertos, es conveniente: que consultemos a la comunidad sobre sus pareceres y junto con ellos problematizar y delimitar el objeto de estudio.

Cabe mencionar que entre mejor sea nuestro diagnóstico más se nos facilitará definir nuestros objetivos, fijar claramente nuestros compromisos y determinar las acciones y estrategias que vamos a llevar a cabo para resolverlo.

*Capítulo tercero: Referentes teóricos y contextuales.* En él hacemos referencia al período en el cual se recopila y acumula la información y los datos con los cuales se trabaja para obtener los elementos que integran el objeto de estudio.

Los referentes teóricos y contextuales son la materia prima del investigador, los componentes primarios de su producto final, son la exposición razonada de la información teórica disponible y la sistematización de las experiencias vividas.

Los referentes teóricos y contextuales se emplean para ubicar el problema objeto de estudio en sus dimensiones más adecuadas al señalar los elementos teóricos más sobresalientes para comprender su situación actual, el modo en que se desenvuelve, las características que adopta en cierto momento y durante el transcurso del tiempo, así como sus causas y consecuencias.

Conviene señalar que la recopilación de la información no presentó grandes dificultades porque los temas que interesaban han sido desarrollados por muchos autores, aunque sea en forma aislada y parcial, no en un todo unitario. Analizarlos

trajo consigo dificultades, precisamente para discriminar el material excesivo y únicamente aprovechar lo útil.

*Capítulo cuarto: Metodología de la investigación:* En este capítulo nos ocuparemos de los procedimientos y técnicas de recopilación.

Derivamos que los procedimientos que deben seguirse para el acopio de la información y datos pertinentes son, principalmente, la investigación documental y de campo.

Los dos tipos de investigación, por sus características, necesidad e importancia, presentan relaciones de dependencia mutua y recíproca: la investigación de campo necesita apoyarse durante su preparación y desarrollo, en la consulta de fuentes documentales de información para estructurar el marco teórico y los antecedentes; a su vez, la investigación documental debe partir del nivel de la observación que describa el objeto de estudio.

Capitulo quinto: *Estrategias metodológicas.* Las estrategias serán las decisiones que orientarán las acciones y las prácticas de nuestra intervención para guiarnos hacia ese futuro que deseamos. Funcionan como ideas aglutinadoras de nuestro esfuerzo y nos enseñan la ruta que nos llevará hacia los objetivos propuestos con base a un proceso de planificación.

*Capítulo sexto: Evaluación y seguimiento.* En el sexto capítulo se plantea que para que conozcamos en qué medida las estrategias que hemos empleado fueron lo eficaces que prometían ser, si los compromisos de todos y cada uno de los actores se cumplen en la práctica, y si en realidad estamos avanzando como pensábamos que lo haríamos en el logro de nuestros objetivos, necesitamos realizar una evaluación y un seguimiento.

El seguimiento de proyectos es una concepción de trabajo que permite mantener la vista atenta a lo que ocurre en el proceso, con el fin de hacer cambios o plantear acciones nuevas en caso de ser necesario.

La evaluación por su parte, es una actividad permanente y sistemática que pretende reunir datos válidos y fiables acerca de una situación con objeto de formar y emitir un juicio de valor respecto a ella. Estas valoraciones permiten tomar decisiones adecuadas para corregir o mejorar la situación evaluada.

La evaluación no puede ser algo aparte, secundario, que se realice al final del proceso, sino que debe estar integrada a cada actividad, para determinar hasta qué punto se acerca a los objetivos propuestos. Permite analizar el avance de un proyecto de trabajo; medir el grado de cumplimiento y los objetivos parciales y finales propuestos, conocer en qué medida se alcanzaron las metas, comparar los objetivos con los logros, revisar la calidad de los materiales de apoyo, precisar los obstáculos y sus causas, y determinar los ajustes necesarios.

La evaluación no sólo permite mejorar el funcionamiento de un proceso, también aporta los medios para verificar la manera en que afectan los factores culturales, económicos, personales y materiales.

El diseño de la evaluación es parte de la planeación, por lo que debe realizarse antes de iniciar el proyecto. Por ello, es conveniente definir que tipo de evaluación vamos a llevar a cabo y los instrumentos que emplearemos.

*Capítulo séptimo: El Informe.* Con la séptima etapa se inicia el conjunto de actividades que tienen como fin la comunicación de los resultados de la investigación.

El informe es un escrito que contiene y comunica el trabajo de investigación realizado, refiriéndose al proceso mismo de la investigación, los resultados y propuestas que derivan de ella.

El informe muestra algunos puntos que pueden orientar de manera más precisa, la toma de decisiones en las alternativas de solución de la problemática detectada en el diagnóstico socioeducativo.

Al diseñar la estructura del informe se debe tratar de reflejar lo que ocurrió durante el proceso de investigación; por ello conviene ir narrando todo desde el inicio del proyecto, no esperar hasta el último momento.

Después del desarrollo temático, se incluye la conclusión, que es la recapitulación de todo lo dicho a lo largo del documento y un anexo en el que se reproducen documentos, de gran interés que nos sirvieron para realizar algunas actividades relacionadas con el conocimiento de la realidad inmediata.

Las ilustraciones son fotografías, gráficas y mapas cuya finalidad consiste en ampliar y reforzar la comprensión de los conceptos y procesos descritos en el texto expositivo.

El proyecto culmina con una bibliografía, que representa los títulos de las obras accesibles y elementales que pueden ser leídas durante el desarrollo del proyecto y consultadas en cualquier momento para ampliar cualquier información específica.

Con el ánimo dispuesto a servir en las tareas educativas ponemos este trabajo a su consideración, nos complace aportar los frutos de nuestra experiencia a los usuarios, maestros, y muy especialmente a nuestros compañeros, jóvenes que son el futuro de nuestro país y que habrán de enfrentarse a la problemática

mundial que nos ha tocado vivir, y en la que el interventor educativo desempeña un papel preponderante.

Abrigamos la esperanza de que este esfuerzo facilite la comprensión, análisis y sea de fecunda utilidad para futuras generaciones en cuanto a su efectividad de contenido.

## CAPÍTULO PRIMERO

### JUSTIFICACIÓN Y FUNDAMENTACIÓN DEL PROYECTO DE INTERVENCIÓN

Para enfrentar los retos a los que se enfrenta la educación superior en México requerimos de instituciones positivas y propositivas, críticas e innovadoras, dinámicas y proactivas; instituciones en suma, que hagan del conocimiento un bien común y de la educación un derecho.

Hoy más que nunca es preciso desarrollar capacidades para generar, transmitir y usar masivamente conocimiento del más alto nivel en formas críticas y originales. Las universidades públicas están llamadas a ejercer el liderazgo de una sociedad en cambio, para lo cual es preciso responder a los retos que nos plantean las transformaciones que actualmente se viven, a fin de no perder el sentido y orientar los cambios de nuestra sociedad.

Por ello, la Universidad Pedagógica Nacional ha emprendido una nueva licenciatura (Intervención Educativa) que garantiza lograr la transformación de la realidad social; desarrollando un proyecto donde se vinculan las prácticas profesionales, el servicio social y los trabajos de titulación como a continuación se presenta.

#### **1.1 Reseña histórica de la Universidad Pedagógica Nacional**

*“Educar para transformar”*

Lema de la Universidad Pedagógica Nacional, cuya presencia se denota en la formación profesional de hombres y mujeres morelenses que van marcando con base firmes el desarrollo de nuestro país. Desde su fundación, la Universidad Pedagógica Nacional ha sido promotora de la cultura y el progreso; no ha escatimado esfuerzo alguno para dar día a día la oportunidad del conocimiento, la

investigación y la extensión de la cultura, funciones determinantes para el fortalecimiento continuo de los universitarios y de la sociedad.

La Universidad Pedagógica Nacional es un organismo de servicio público, descentralizado, con personalidad jurídica, patrimonio propio y plena autonomía en su régimen jurídico, económico y administrativo que, conjuntamente con la constante actualización de planes y programas de estudio de las diferentes licenciaturas y posgrados, la calidad del nivel académico del personal docente, la infraestructura y el fervor propio de una institución joven, hacen de esta universidad el paradigma de la educación superior en el Estado de Morelos.

La Universidad Pedagógica Nacional se constituye a través del Decreto el 25 de agosto de 1978 siendo candidato a la presidencia de nuestro país el Lic. José López Portillo, "...publicándose en el Diario Oficial de la Federación el 29 de agosto del mismo año"<sup>1</sup>.

La universidad dio inicio en sus funciones académicas con las carreras de:

"Licenciatura en Educación Preescolar, y en Educación Primaria que ofrecía la Dirección General de Capacitación y Mejoramiento Profesional del Magisterio (Plan 1975) y diseña la Licenciatura en Educación Básica, en la modalidad de Educación a Distancia (Plan 1979). En 1985 diseño las licenciaturas en Educación Preescolar y Educación Primaria en la modalidad semiescolarizada (Plan 1985), asimismo en 1990 se iniciaron las Licenciaturas en Educación Preescolar y Educación Primaria para el Medio Indígena, Plan 90"<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> La Universidad Pedagógica Nacional ante las tendencias y los retos de la educación superior: Antecedentes. Tomado de la página web [www.lie.upn.mx](http://www.lie.upn.mx). Documento normativo. Documento general; Pág.14.

<sup>2</sup> LIE, UPN, Programa de reordenamiento de la oferta educativa de las unidades UPN. Asesoría del proyecto dirección de unidades, septiembre 2002.

En tiempos más recientes dos carreras complementan la actual estructura académico universitaria: licenciatura en educación plan 94 y licenciatura en intervención educativa plan 2002.

Fiel a la misión de impartir enseñanza superior independiente y ajena a partidismos políticos y religiosos, contribuye a mejorar el nivel físico, moral, cultural, humanístico, científico y técnico de la población estudiantil, formando profesionales útiles y comprometidos con su Estado y nación.

La Universidad Pedagógica Nacional tiene como funciones primordiales:

- Impartir la educación superior para la formación de profesionales, técnicos y científicos de la más alta calidad.
- Investigar, rescatar y preservar el acervo cultural.
- Propugnar y coadyuvar el desarrollo cultural, económico y social de Morelos y de la nación; para ello deberá mantener permanentemente comunicación y contacto con el pueblo, a fin de no desvincularse de su ámbito social.
- Promover, impulsar y realizar investigaciones científicas y culturales en todos los aspectos.
- Impulsar el mejoramiento de la técnica en la docencia, debido que las actividades de la universidad deberán estar encaminadas a obtener un grado máximo de eficiencia.

Además, la universidad contribuirá "...de manera permanente a la formación, superación y actualización de profesionales de la educación, así como

del magisterio en servicio”<sup>3</sup>; examinará dentro de un marco de libertad y respeto todas las corrientes del pensamiento filosófico, científico y los hechos históricos y las doctrinas sociales con la rigurosa objetividad que corresponde a sus fines académicos pero sin pronunciarse a favor de alguna.

## **1.2 El reordenamiento de la oferta académica y el diseño de la LIE 2002**

Como preámbulo al decreto de creación, la Universidad Pedagógica Nacional “...necesita revisar su misión fundamental a fin de establecer con precisión las nuevas estrategias mediante las que atenderá las necesidades educativas para las que fue creada”<sup>4</sup>.

Es indudable que será preciso analizar, evaluar y reformular su oferta educativa a fin de brindar una licenciatura que responda a las necesidades sociales, regionales y estatales que se presentan en el nuevo contexto mundial, independientemente del esmero que se brinda especialmente a los docentes en servicio. Es por ello que en el año 2002 la comisión nacional de reordenamiento crea la licenciatura en intervención educativa.

La licenciatura en intervención educativa (LIE) es una oferta curricular elaborada por asesores de las unidades, su objetivo es: “...formar un profesional de la educación capaz de desempeñarse en diversos campos del ámbito educativo, a través de la adquisición de las competencias generales... y específicas... que le permitan transformar la realidad educativa por medio de procesos de intervención”<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> *Op. cit.*, Pág. 15

<sup>4</sup> *Idem*, Pág. 15

<sup>5</sup> LIE, UPN, Programa de reordenamiento de la oferta educativa de las unidades UPN. Asesoría del proyecto dirección de unidades, septiembre 2002

En otras palabras, se trata de que los estudiantes puedan desempeñarse en distintos campos educativos con proyectos alternativos para solucionar problemas socioeducativos y psicopedagógicos.

Con base en la premisa anterior se intenta que durante el transcurso de su formación los estudiantes conozcan y seleccionen aquella área o ámbito en la que desarrollarán su quehacer profesional.

La formación de las líneas específicas comienza desde del tercer semestre, resulta importante mencionar que son seis, de las cuales en la sede Galeana de UPN en el Estado de Morelos se imparten dos:

1. Educación inicial: que comprende la formación de la población infantil entre los 0 y 4 años de edad.
2. Educación de las personas jóvenes y adultas (EPJA): orientada al mejoramiento de la calidad de vida, la promoción de la cultura y el fortalecimiento de la identidad, así como la alfabetización y la capacitación de y para el trabajo entre otras.

Dentro del área de formación en líneas específicas se consideran tres cursos, en sexto, séptimo y octavo semestre, cuyos contenidos deberán orientarse a la realización de prácticas profesionales y servicio social, dotando a los estudiantes de las herramientas teórica-metodológicas que le permitan elaborar un proyecto de titulación.

### **1.3 El interventor educativo y su perfil de egreso**

Importa mucho enunciar el perfil que se pretende de los jóvenes estudiantes como interventores educativos, sea cual sea el área de formación que hayan seleccionado.

En nuestra opinión todo interventor educativo deberá ser capaz de expresar su pensamiento con toda la corrección, claridad y sencillez (en una palabra, poseer y utilizar las herramientas del lenguaje para obtener la habilidad en la expresión oral y escrita), manejarse con amplio y suficiente criterio ante los problemas que se le presentan tanto en su vida cotidiana familiar como en su trabajo; adquirir la capacidad de análisis, síntesis y evaluación en el planteamiento de problemas utilizando las herramientas brindadas por el método científico. Reconocer que el método científico no se pretende portador de ninguna verdad pero sí de las herramientas con las que puede someter la verdad a prueba y comprobarla o desaprobala.

Ser capaz de elaborar juicios críticos ante los problemas de mayor relevancia en los ámbitos local, regional y nacional, y en los asuntos económicos políticos y culturales; sentir como obligación la necesidad de estar plenamente informado. Aquí cabe la advertencia sobre la habilidad para informarse, acudir a las fuentes, ser un ávido lector de textos y noticias, formarse su criterio, dudar de lo establecido, debatir, obtener conclusiones; saber escuchar los argumentos de quienes no comparten su forma de pensar, valorarlos en su momento con seriedad y objetividad. Ser un profundo conocedor de la historia inmediata a fin de que se comprometa con su identidad y sus raíces histórico culturales.

En suma, estudiantes concientes, críticos e informados que además sabrán cumplir con la distribución de la información sin guardarla mezquinamente para sí. No sólo estudiantes que hacen acopio de cuanto diploma y becas se ofertan en el mercado educativo y olvidan su origen popular desplazándose paulatinamente y perdiendo su conciencia social.

Así con el perfil de egreso aquí a grandes trazos tendremos no sólo expertos en su rama del saber sino:

- Conocedores de la realidad social.

- Participativos en la proposición de problemas.
- Sabedores de la historia y la cultura nacional.
- Comprometidos en el afán de transformación de este país.
- Con la suficiente información y capacidad para proponer un proyecto que atienda más al ser humano que al mercado porque reconoce que la calidad de vida no significa cantidades de cosas.

De las anteriores anotaciones se concluye que el:

“...licenciado en intervención educativa es un profesional de la educación que interviene en problemáticas sociales y educativas que trasciende los límites de la escuela y es capaz de introducirse en otros ámbitos y plantear soluciones a los problemas derivados de los campos de intervención”<sup>6</sup>.

El perfil de egreso será estimado como el conjunto de competencias profesionales, éstas son:

“Realizar investigaciones desde diferentes perspectivas- sistematización de experiencias, investigación participativa, investigación acción e investigación etnográfica- incorporando fuentes documentales y de campo, así como técnicas cualitativas y cuantitativas”<sup>7</sup>,

con la intención de realizar diagnósticos socioeducativos o psicopedagógicos a fin de que constituyan el punto de partida para la elaboración de un proyecto de intervención.

---

<sup>6</sup> La Universidad Pedagógica Nacional ante las tendencias y los retos de la educación superior: Antecedentes. Tomado de la página web [www.lie.upn.mx](http://www.lie.upn.mx). Documento normativo. Documento general; Pág.20.

<sup>7</sup> LIE, UPN, Programa de reordenamiento de la oferta educativa de las unidades UPN. Asesoría del proyecto dirección de unidades, septiembre 2002.

Como se ve la tarea es francamente impresionante, pero que conste que son estos los requisitos mínimos que se deben de reconocer en todo interventor.

#### **1.4 Plan de estudios, proyecto educativo y proceso de titulación**

En coherencia con el modelo de formación, el plan de estudios de la Licenciatura en Intervención Educativa 2002 propone la elaboración y aplicación de un proyecto como opción de titulación. El proyecto se refiere a una propuesta de intervención, teórica y metodológicamente fundamentada que tiene que ver con la transformación de la realidad social, dirigida a abordar problemáticas que afectan la organización (gubernamental, civil o privada) en la que se encuentran trabajando.

La meta principal del proyecto es desarrollar en los futuros profesionales un sentido de obligación y responsabilidad en problemas sociales a través de:

- Entender la importancia que tiene la participación social.
- Proporcionar a los beneficiarios los conocimientos y las habilidades que requieren para la acción social efectiva.
- Fomentar un sentido de competencia y eficacia.

El proyecto de intervención "...se gesta a partir de la identificación de un problema, de una necesidad o de una demanda de apoyo, etc., siendo el diagnóstico una herramienta fundamental para su detección"<sup>8</sup>.

A través del diagnóstico se conocen algunos aspectos del problema (como sus causas y consecuencias). Con base en ellos se pueden establecer objetivos que permitan enfrentar dichas causas.

---

<sup>8</sup> Instructivo de titulación para la Licenciatura en intervención educativa, plan 2002; Pág. 89

Para hacer el diagnóstico existen métodos y técnicas de investigación que permiten allegarse la información necesaria de manera ordenada. Una investigación es un tipo de interrogatorio de la realidad; para elaborarlo es necesario determinar qué se quiere saber. Como guía se puede considerar el enunciado del problema y formular preguntas como las siguientes:

Qué...Naturaleza	Cuándo...Calendarización
Por qué...Fundamentación	Quiénes... Recursos humanos
Para qué...Objetivos	Con qué... Recursos materiales y financieros
Cuánto...Metas	
Dónde...Localización	
Cómo...Metodología	

Una vez que se han establecido las preguntas, debemos ubicar dónde encontraremos las respuestas. Algunas pueden hallarse en documentos, otras mediante la observación directa en el lugar que se estudia y hay respuestas que sólo las obtendremos preguntándole a ciertas personas.

Esto quiere decir que es necesario escuchar todas las voces, dialogar sobre las opciones que se presentan, tomar decisiones entre todos, resolver los conflictos que se originen entre compañeros y distribuir el trabajo en forma equitativa.

En términos generales se propone problematizar, hacer recortes de los problemas que afectan la calidad del servicio o bien la organización en su conjunto.

El objeto de estudio planteado en el proyecto debe mostrar su pertinencia, justificar su vigencia, los referentes teóricos y contextuales abordados en los diferentes cursos y definir el sentido de las transformaciones implicadas en su

solución, así como puntualizar con claridad los objetivos que se pretenden lograr con el desarrollo del proyecto.

Cabe mencionar, que el proyecto aumentará el conocimiento y las habilidades para profundizar en el entendimiento de cómo la gente y todos nosotros, podemos trabajar juntos para mejorar nuestras organizaciones.

## CAPÍTULO SEGUNDO

### CONSTRUCCIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO

La vida social es muy variada y compleja, tiene y plantea muchos problemas. A lo largo de nuestra existencia nos enfrentamos constantemente a situaciones de diversa índole: económicas, políticas, culturales.

Para tener conocimiento exacto de estos fenómenos, se deben realizar algunas actividades que les den carácter de verídicos y comprobables. La actividad más importante para el conocimiento de los fenómenos sociales es la investigación, pues por medio de ella se puede conocer su origen, los factores que influyen en su desarrollo y sus consecuencias; con este conocimiento se tiene la posibilidad de cooperar en la resolución de los problemas que, en un momento dado pueden ocasionar en perjuicio de la sociedad.

La investigación también conocida como diagnóstico es una herramienta práctica universal de metodología adaptable y flexible que relaciona el pasado con el presente y el futuro de dirección, cuyo resultado facilita la toma de decisiones para poder intervenir. En otras palabras coadyuvar el desarrollo de las competencias de la carrera y consolidar la vinculación con el entorno, es indispensable observar, identificar y caracterizar problemas, procesos y actores con el fin de elaborar un proyecto de intervención socioeducativa, cuya problemática a tratar es:

La falta de organización grupal en el Centro Interactivo Poder Joven Tlaquiltenango.

#### **2.1 Conceptualización de diagnóstico socioeducativo**

El ser humano siempre ha tratado de explicarse aquellas cosas que no comprende.

Antes, lo hacía a partir de conjeturas basadas en supersticiones, en la actualidad, la construcción del conocimiento depende de la acción del hombre como ser pensante, sobre la realidad. Esta construcción la inicia cuando observa el mundo exterior y luego fundamentado en la reflexión trata de penetrar en la esencia de los procesos, acontecimientos y fenómenos, determinando como ocurren se modifican y desarrollan.

Para incidir en la realidad es importante conocerla primero. Existen diversas formas y momentos de aproximarse a la realidad, pero lo importante es tener en claro la importancia de hacerlo. El acercamiento inicial que hacemos en la mayor parte de las ocasiones se le llama diagnóstico. Se plantea al diagnóstico como:

“...una investigación donde se especifican las características del contexto, las interacciones de los actores sociales y la existencia de problemas o situaciones susceptibles de modificación cuyo resultado facilita la toma de decisiones para poder intervenir”<sup>17</sup>.

Para poder intervenir es necesario partir del análisis de la realidad social. El conocimiento de la realidad social nos permite conocer los problemas que confrontamos, sus causas y consecuencias, a fin de que encaucemos nuestra acción a encontrar las mejores soluciones y lograr el bienestar colectivo.

La realidad social de esta época se caracteriza por una complejidad en que no es suficiente conocerla de manera superficial; es importante analizar y revisar de manera crítica la causalidad de los fenómenos sociales en su dimensión histórica. Por ello los futuros profesionales que nos estamos preparando en esta licenciatura trabajaremos en este espacio curricular (prácticas profesionales) los aspectos teóricos y metodológicos con el fin de obtener las herramientas necesarias para elaborar un diagnóstico basado en un mayor conocimiento de la

---

<sup>17</sup> Guía del estudiante antología básica. Contexto y valoración de la práctica docente. Licenciatura en Educación Plan 1994. Universidad Pedagógica Nacional, SEP, Pág. 63.

problemática social del entorno inmediato, utilizando las técnicas de investigación social para conocer y comprender su formación, así como sus potencialidades de intervención y desarrollo.

## **2.1 Problematización**

La transformación de la realidad social comienza con el reconocimiento de la existencia de un problema, el cual puede proceder de las quejas que recibe la organización por parte de sus beneficiarios o bien por las críticas emanadas del propio personal que ahí labora.

A través de la investigación se conoce cómo debe ser el óptimo funcionamiento de la organización pero, para que ello se cumpla necesitamos que el grupo reconozca el problema y esté dispuesto a colaborar con nosotros mediante un proceso de investigación-acción-participativa.

Si el grupo no hace suya la necesidad de cambiar, no es posible, o al menos mucho más difícil iniciar un proceso de transformación. Es necesario construir con ellos un plan que lo aborde.

“Sólo atacando las causas se previenen los problemas. Y sólo previniéndolos se resuelven de raíz”<sup>18</sup>. Es aconsejable que en el primer plan que diseñemos no se proponga de inicio combatir todas las causas pero, si las más importantes y, considerar los obstáculos que se nos presentan.

Aunque el trabajo sea para beneficiar a la organización, siempre habrá dificultades, como actitudes de personas que se niegan a cooperar, participar o cambiar. Eso no debe provocarnos desánimo, debemos tener entusiasmo y paciencia para lograr los objetivos.

---

<sup>18</sup> SCHEMELKES Silvia; La planeación y la evaluación para la calidad en: Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas. Gobierno del estado de Guanajuato, Secretaría de Educación, Guanajuato, México 1998 Pág. 20.

## 2.3 Contextualización

En base a nuestra línea específica (EPJA) tenemos que:

Los jóvenes además de realizar actividades formales como estudiar, trabajar y cooperar con los quehaceres domésticos necesitan llevar a cabo otro tipo de actividades igualmente importantes para su desarrollo integral. Para esto es necesario disponer de tiempo para practicar aquellas actividades que les proporcionan distracción y los relajan.

Es importante que realicen este tipo de actividades que propician la convivencia con su familia y con sus semejantes en general, y contribuyan a enriquecer su formación cultural y física. Al tiempo dedicado a desarrollar esas actividades recreativas se le llama tiempo libre.

Existen diversas opciones de ocupar el tiempo libre por ejemplo, a través de la recreación y el deporte.

La recreación se refiere al esparcimiento, diversión, recreo, desahogo, alegría. Así, pueden recrearse a través del juego; de permanecer en casa leyendo un buen libro, escuchando la radio, viendo la televisión, charlando con sus amigos y sus familias. Sin embargo, hay ocasiones, llegado el momento, no saben qué hacer con su tiempo, se aburren y pueden inclinarse hacia actividades con tendencias negativas.

Desafortunadamente, muchas veces los jóvenes no están en condiciones de decidir libremente la manera de utilizar su tiempo libre, y con frecuencia realizan exclusivamente lo que les ordena la moda: así, se ven obligados a buscar recreación y a cultivar sus aficiones de manera uniforme con el resto de los jóvenes de su localidad, asistiendo a jaripeos-bailes, pasando horas con juguetes electrónicos o videojuegos o permaneciendo largo tiempo frente al televisor,

limitando con ello la estimulación por otros intereses que su imaginación les podría dictar.

A este respecto, debemos reflexionar que resulta benéfico para los jóvenes el que se inclinen por algún juego, deporte o por pertenecer a agrupaciones juveniles, donde vivan su tiempo libre sin monotonía y, por el contrario, contribuyan a su propia formación en tanto que aumentan sus conocimientos, desarrollan habilidades o destrezas y favorecen sus intereses sociales.

Esta es la finalidad de algunos grupos o instituciones gubernamentales o civiles que organizan cursos de verano y talleres que propician la formación de valores como el de la amistad y desde luego, la adecuada ocupación del tiempo libre, la cual les alejará de conductas antisociales y del aburrimiento.

Algunas instituciones que incluyen en sus programas actividades para utilizar el tiempo libre en forma organizada son: el IMSS, el ISSSTE, la Comisión Nacional del Deporte (CONADE) y el Centro Interactivo Poder Joven, entre otros.

Estos espacios como lo es por ejemplo, el Centro Interactivo Poder Joven imparte de manera gratuita talleres culturales, de esparcimiento y ligados al empleo como son:

- Capoeira.
- Inglés.
- Computación.
- Tarjetería Española.
- Lima-Lama.
- Guitarra.
- Baile

Además de ofrecer servicios complementarios como:

- Audioteca.
- Ludoteca.
- Espacio de Lectura.
- Discos Interactivos.
- Videoteca.
- Internet.

Actualmente en el Estado de Morelos existen cuatro centros interactivos del mismo orden, uno ubicado en Cuernavaca, otro en Cuautla, uno más en Puente de Ixtla y no hace mucho en el Municipio de Tlaquiltenango, ¿cómo es el contexto donde se encuentra?

Tlaquiltenango es una zona semi-urbana, el municipio más grande del Estado de Morelos con una superficie territorial de 581,778 Km<sup>2</sup>, que representa un porcentaje de 11.37% del total del Estado.

La ubicación geográfica de este municipio esta entre los paralelos 18° 37'48" de latitud del norte y con 99°10' de longitud oeste del meridiano de Greenwich con una altura de 911m, snm.

Colinda al norte con Tlaltizapán, Ayala y Tepalcingo, en el sur con el Estado de Guerrero y Puebla, en el este con el Estado de Puebla y en el oeste con Zacatepec, Jojutla y Puente de Ixtla.

El clima de este lugar es cálido; la flora esta formada por: selva baja caducifolia, jacaranda, tabachin, cazahuate y bugambilia.

La fauna esta formada por venado de cola blanca aunque este espécimen esta en peligro de extinción en esta localidad. Jabalí de collar, mapache, tejón, zorrillo, armadillo, liebre, conejo, coyote gato montés, comadreja, cacomixtle, tlacuache, zorra y murciélagos. Además de pájaros bandera, chachalacas, urracas copetonas, zopilotes, aura, cuervos y lechuza.

Sus características principales son:

- Población numerosa, integrada por diversos grupos sociales resultantes de numerosas ocupaciones: obreros, empleados, maestros, comerciantes, campesinos, entre otros.

- Numerosas rancherías. Viviendas construidas de diversos materiales (piedra, ladrillo, adobe, lámina).
- Instituciones educativas numerosas además de otras de carácter cultural y asistencial: museo, biblioteca, IMSS y guarderías.

Entre los aspectos que más se dejan sentir tenemos:

- **Cultural**, educando, formando e incorporando al individuo a la vida de la sociedad.
- **Moral**, inculcando valores para la mejor convivencia.
- **Social**, transformando el trato entre los individuos.
- **Material**, impulsando a sus habitantes a disfrutar mejores condiciones de vida e higiene, cambiando favorablemente la imagen del Municipio.
- **Económico**, introduciendo nuevas técnicas para modificar los sistemas productivos.

Tlaquiltenango es un municipio que se preocupa en gran medida por difundir a través de diversos organismos programas culturales, razón por lo que hace pocos años se decide adoptar a este Centro.

Poder Joven Tlaquiltenango es un organismo no gubernamental que se encuentra ubicado a un lado de la biblioteca pública, del Cecati No. 100 y la preparatoria "Alfonso Reyes", su dirección es Plaza de la Cultura Tlahuica, col. Centro.

Poder Joven es un aula pequeña conformada por los siguientes materiales y/o recursos:

- Dos estantes que contienen varios libros.
- Una mesa de madera que sirve de mostrador de revistas y folletos que proporciona el Instituto Mexicano de la Juventud (IMJ), CONACULTA, IMSS, entre otros.
- Tres computadoras de las cuales sólo una está conectada a internet debido a que hace falta un adaptador. También hay una impresora.

Además:

- Tres ventiladores, un pizarrón, dos escritorios y aproximadamente 12 butacas.
- Varias sillas, una televisión, un mueble pequeño con diversos videos educativos y un botiquín.

Entre los servicios que brinda el H. Ayuntamiento a este organismo se encuentra: luz eléctrica, recolección de basura, servicio de teléfono y agua. Lamentablemente este espacio recreativo y de formación personal no dispone de un tanque o cisterna donde el agua que envía el ayuntamiento a través de una pipa pueda vaciarse, el agua se deposita en dos tambos.

Poder Joven tampoco dispone de baños, si alguien tiene la necesidad de ir a uno tiene que pedir permiso en la biblioteca pública.

La relación que existe entre el personal de la biblioteca (bibliotecaria) y el personal del Centro (coordinador) no es muy buena, hay diferencias sobre todo

con las personas del turno matutino pero, a pesar de las diferencias que existen entre los distintos espacios, la relación prevalece pues no olvidemos que Poder Joven está aquí gracias a que la biblioteca fue dividida. Por esta razón es obvio que todavía existan al interior del Centro aparatos que corresponden a la biblioteca como son los interruptores de energía eléctrica.

Poder Joven como se viene mencionando es un espacio dedicado a jóvenes pero no por ello se quiere decir que niños, adultos y ancianos no puedan asistir; este Centro se abre de lunes a sábado con horario de 10:00 a.m. a 7:00 p.m., los talleres que se imparten son (capoeira, inglés, guitarra, lima-lama, computación, baile, tarjetería española) y el personal que lo conforma es: un número desconocido de beneficiarios, siete talleristas, un auxiliar y un coordinador.

Durante nuestras prácticas profesionales observamos que las obligaciones de este último sólo se reducían a realizar llamadas telefónicas, firmar papeles y hacer lectura de los recados y la información que se encontraba sobre su escritorio.

Cabe mencionar que en el tiempo que estuvimos practicando muy poco se le vió al coordinador, razón por la que creemos que desconocía cuales eran nuestras verdaderas funciones. Pues en cierto día nos pidió que hiciéramos el aseo a lo cual nosotros le respondimos que no. Poder Joven no cuenta con personal de intendencia, son los propios talleristas y beneficiarios quienes lo realizan, incluso pagan para que alguien lo haga, este Centro carece de muchas cosas lo cual provoca muchos problemas, entre los más notorios tenemos:

***Falta de interés social:***

Existen muchos rumores del por qué los jóvenes de Tlaquiltenango y la población de sus alrededores no acuden al Centro Interactivo Poder Joven, uno de ellos consiste en que este espacio se encuentra mal ubicado.

Ciertamente Poder Joven no se encuentra a bordo de carretera donde los trausentes, hombres y mujeres que van y vienen de un lugar a otro puedan observarlo pero, tampoco se asegura que este espacio recreativo se encuentra escondido tal como varias personas lo manejan.

Poder Joven se encuentra ubicado cerca de tres instituciones reconocidas como son el Cecati No. 100, la Esc. Prep. por Coop. "Alfonso Reyes" y el Centro de Atención Múltiple No.3. Respecto a esto, las preguntas que nosotros nos hacemos son ¿por qué razón la población que asiste a estas tres instituciones que rodean al Centro Interactivo a nosotros no nos visitan?, ¿por qué si estas tres instituciones logran hacer participar a personas de éste y otros municipios Poder Joven no lo hace?, ¿qué se necesita para lograrlo?

Poder Joven lo que necesita es hacer difusión, pues la que este espacio recreativo y de formación personal ha hecho es muy poca.

Ciertamente el problema principal de <<Poder Joven>> es que no lo conocen.

Conocer significa tener conocimiento de las cosas es decir, saber cuáles son las actividades, los programas, los objetivos, las metas, el personal y el horario, es decir, todas aquellas cosas que se vinculan para satisfacer las necesidades de la sociedad.

Por otra parte parece ser que el desinterés social es provocado también por los mismos talleristas, debido a la poca participación y la falta de asistencia al Centro.

Durante la realización de nuestras prácticas profesionales se dieron casos como el siguiente:

Personas interesadas por alguna actividad que ofertaba el Centro asisten a él pero desafortunadamente sólo perdían tiempo y dinero porque el tallerista nunca llegaba a dar el curso.

Días más tarde, si conocían nuestro número telefónico, esto es, del Centro llamaban para comprobar si el tallerista iba a asistir o bien para conocer si el taller había cambiado de día u horario o simplemente para informarse si el tallerista ya no iba a dar el curso.

Entonces, acciones como éstas donde el tallerista sólo acude por obligación de una beca, o simplemente por el deseo de ocupar su tiempo de ocio, creemos que son uno de los principales puntos clave que contribuyen a aumentar el problema del de desinterés de la gente.

#### ***Falta de difusión del Centro Interactivo Poder Joven Tlaquiltenango:***

En el problema anterior se hizo un comentario de la difusión, comentábamos que ésta no es muy buena, ahora lo que nos hace falta es explicar por qué.

La difusión que realiza Poder Joven Tlaquiltenango únicamente se reduce a repartir volantes y pegar propaganda, la cuestión aquí es ¿cuáles son los beneficios que se pueden obtener a través de estas actividades? Si nos detenemos a pensar los beneficios son pocos, no tratamos de ser pesimistas pero pensemos por un momento quiénes son aquellas personas que prestan atención a la información que se pega o reciben en las manos.

La información escrita lamentablemente termina en el piso, en el bote de la basura o en su defecto convertida en papirolas (aviones, barcos, pájaros y otros más). Poder Joven necesita buscar difusión a través de todos los medios que existen por ejemplo: a través de la radio, la televisión revistas, periódicos, la web.

Conocemos que Poder Joven Tlaquiltenango es transmitido por la estación de radio 103.7 de la Súper Z los días sábados a las 18:00 hrs. respecto a esto la cuestión que se maneja es la siguiente ¿basta con hacer tan sólo este tipo de difusión o se necesita algo más?

No dudamos que las personas escuchan la radio, pero tampoco dudamos que las personas no prestan atención al spot, muchas veces sólo se limitan a escuchar canciones y cambiar de estación cuando algo no les agrada. Por ejemplo:

Cuando se transmiten noticias, se ofertan productos de diversas marcas y se anuncian los ya muy de moda psíquicos, que aseguran decirte que es lo que te depara el futuro.

Recordemos que hay lugares muy humildes donde la gente no dispone de aparatos electrónicos, otros más donde las personas prefieren ver la televisión o chatear con los amigos antes que escuchar música duranguense o de banda como la que ofrece esta estación.

Hace falta difusión, pero difusión en serio que no se limite únicamente a repartir volantes, una difusión que trascienda el simple hecho de pegar cartulinas con colores llamativos (fosforescentes) en lugares donde comúnmente son visitados por muchas personas como lo es: las tiendas de abarrotes, las tortillerías, las escuelas y otros lugares.

Desafortunadamente Poder Joven sólo se limita a realizar difusión a través de medios poco exitosos donde ni te ven, ni te escuchan, por decir, ¿cuántas son las personas que toman unos minutos de su tiempo para leer toda aquella información que encuentran a su paso? Realmente son muy pocos. La información que se pega en distintos sitios y lugares pocos la ven o la leen.

Por ejemplo, durante nuestras prácticas profesionales un día se nos dió la tarea de pegar y repartir propaganda, concluida la misión se tuvo la idea que dentro de poco la gente asistiría a inscribirse a los cursos, esto no sucedió.

Durante dos, tres o cuatro días después de haber realizado esta actividad empezamos a notar que la información donde se invitaba a la gente había desaparecido, no sabemos si las arrancó el aire o los dueños del lugar que autorizaron para que se pegara, es una incógnita, el hecho es que desapareció.

Es por ello, según nuestra experiencia que se cree que la difusión debe ser más importante, se deben realizar exposiciones y dramatizaciones de los talleres que se ofertan en diferentes puntos clave como: ayudantías, escuelas, zócalos.

Actividades donde se motive y explique de manera directa a la gente el objetivo del Centro Interactivo Poder Joven Tlaquiltenango.

La difusión es un aspecto importante para que conozcan no sólo nuestro objetivo sino también nuestra ubicación pues, recordemos que Poder Joven se encuentra ubicado en una zona poco céntrica.

***Falta de material de trabajo en el Centro Interactivo Poder Joven Tlaquiltenango:***

Poder Joven Tlaquiltenango debe brindar los mismos servicios que ofrecen los otros centros interactivos ubicados en el Estado de Morelos como son: audioteca, ludoteca, videoteca, espacios de lectura, discos interactivos e internet.

Desafortunadamente Poder Joven Tlaquiltenango carece en su mayor parte de los servicios que propone, por ejemplo: Poder Joven dispone de muchos videos relacionados con temas de interés como lo es: el medio ambiente, la salud, la drogadicción, la sexualidad, etc. Lamentablemente el Centro carece no digamos tan sólo de un DVD que es lo más reciente en cuanto a tecnología sino de una

videocassetera donde puedan colocarse los videos para ser vistos. Cuando alguien necesita de este servicio se solicita entre el personal del Centro quien dispone de él y lo puede prestar.

Asimismo sucede también con el uso de las computadoras y el internet, de tres máquinas que se tienen sólo funcionan dos y nada más una está en red debido a que hace falta un adaptador.

Por lo general sucede algo semejante con los otros servicios, no se cuenta con ellos o el material no funciona.

Hay que remarcar que Poder Joven Tlaquiltenango no maneja recursos financieros, el material didáctico como son: lápices, plumas, cartulinas, hojas blancas, marcadores, discos de 3 ½, resistol, son proporcionados o mejor dicho, donados por el personal del Centro.

El material didáctico casi siempre corre por cuenta del personal del Centro Interactivo Poder Joven Tlaquiltenango mientras que el material de trabajo como son computadoras, impresoras, pizarrón, butacas y otros similares son proporcionados por el Instituto Mexicano de la Juventud (IMJ).

***Falta de espacios o ambientes de aprendizaje:***

El personal del Centro Interactivo Poder Joven Tlaquiltenango debe aprender a crear nuevos ambientes de aprendizaje que permita a todos sus miembros desarrollar satisfactoriamente las diversas actividades.

Actualmente y como ya mencionábamos Poder Joven ocupa un espacio que en su debido tiempo formó parte de la biblioteca pública, razón por la cual el piso de este lugar presenta algunas coartaduras y añadiduras. Claramente a través del piso podemos darnos cuenta hasta donde llegaba la biblioteca, es decir todo el espacio que antes ocupaba.

El Centro Interactivo Poder Joven Tlaquilteango es tan sólo un aula de 100m<sup>2</sup> con una plancha empedrada al exterior.

El material se encuentra distribuido de manera uniforme es decir, uno enseguida de otro, esto es, en semicírculo, quedando vacío un pequeño espacio al centro donde talleristas y beneficiarios aprovechaban para tomar o dar la clase.

Desafortunadamente esta área es rectangular, no existe una división entre un taller y otro, razón por la cual empiezan a surgir los problemas. Por ejemplo:

Tomando en nuestras manos uno de los volantes que posteriormente se reparte a la gente tenemos en la cartelera, que el tallerista de lima-lama e inglés coinciden en horario, correcto, ahora las preguntas que nosotros nos hacemos es ¿cómo se organizan los distintos talleristas para impartir su clase? ¿cómo da sus clases el tallerista de inglés a sus beneficiarios si los alumnos del otro taller gritan cada vez que dan golpes y patadas? ¿qué hacen para solucionarlos?

Quizás una posible respuesta inmediata sería enviar a los alumnos de lima-lama al área de afuera mientras que el tallerista de inglés obviamente permanece adentro y hace uso del material que requiere: pizarrón, marcador, libros, butacas, entre otros. Esta no es la solución, se deben de pensar en cosas más efectivas.

Los alumnos de talleres donde se realizan actividades físicas como es capoeira, lima-lama y también baile tienen el mismo derecho que sus compañeros de otros talleres de realizar las actividades al interior del Centro.

Algunas actividades no pueden realizarse al exterior porque no se tienen las condiciones suficientes, volvemos una vez más al ejemplo del taller de lima-lama. Este taller se debe realizar con los pies descalzos y la parte de afuera es empedrada, con hierba y a esa hora los rayos del sol todavía son muy fuertes, quema mucho, razón por la cual consideramos no es lo más apropiado.

Los talleres que se imparten en Poder Joven Tlaquiltenango son con el objeto de ayudar a los jóvenes y demás personas que acuden a él tanto en su formación como en el desarrollo de capacidades y destrezas. Poder Joven no trata de perjudicar o lesionar a las personas es por ello que se deben buscar soluciones más efectivas como ya mencionábamos.

Para evitar los tantos distractores que existen y, el ruido que distorsiona la comunicación entre los integrantes de un grupo y otro, es preferible que antes de iniciar cualquier curso el personal del Centro organice sus horarios esto con el fin de beneficiar a todos y, evitar problemas de este tipo.

La falta de espacios físicos no debe verse sólo como un problema de metros es posible que éste pueda ser resuelto mediante un ajuste de horarios y el acomodo de los materiales y recursos con que se disponen es decir, mediante la creación de nuevos ambientes de aprendizaje.

***Falta de organización grupal:***

Durante nuestras prácticas profesionales observamos que los miembros que forman parte de este Centro interactivo no se organizan para realizar ninguna actividad, todo lo contrario los individuos se quejaban de que no había comunicación.

Por poner un ejemplo: en la primera exposición que otorgamos a la Esc. Prim. "Narciso Mendoza" de la colonia los Elotes nos pudimos dar cuenta de eso, se pidió al coordinador que por favor diera aviso a los talleristas para hacer una demostración de los cursos, con los niños que deseaban conocer este espacio, desafortunadamente el coordinador no lo hizo, se le olvidó.

Siempre era igual, el coordinador no se comunicaba con el personal, brillaba por su ausencia.

Los talleristas por su parte, sólo se comunicaban cuando se llegan a encontrar en el Centro es decir, que se llegan a hablar cuando coincidían en horarios.

Lo mismo sucede con los beneficiarios ellos no se conocen, sólo al subgrupo del cual formaban parte, en gran medida desconocen al demás personal de Poder Joven.

Ahora bien, la relación que se daba entre tallerista-beneficiario suele ser en algunos casos sólo maestro-alumno.

Y así sucesivamente podemos seguir mencionando.

Creemos que esta falta de organización grupal se debe a la actitud equivocada del liderazgo ejercido por parte del coordinador, al no hacer nada para mejorar ésta. Constantemente escuchábamos que se quejaba por su salario y por los problemas que existen en el Centro. La actitud que tomaba este individuo era muy negligente ello explica porque este Centro no cuenta con una organización grupal.

## **2.4 Delimitación**

La realidad social es muy compleja, en ella se encuentran una serie de factores que facilitan u obstaculizan su desarrollo, ahora bien, si pretendemos transformarla, hay quien piensa que se debe intentar influir en todos los factores y elementos intervinientes, lo que nos pone en una empresa difícil y prácticamente imposible para nosotros; de ahí que nos propusimos observar cuales eran las necesidades más apremiantes.

La observación realizada nos permitió vislumbrar una serie de problemáticas, conceptualmente identificamos cinco posibles necesidades que daban lugar a un proyecto de intervención. Al profundizar en el análisis y

considerar que la transformación es lenta, decidimos que para empezar podíamos investigar sólo una de esas problemáticas.

Lo que hicimos fue analizar los recursos, la información contextual recopilada y los elementos teóricos con que contábamos; la experiencia que tuvimos para plantear el problema, nos enseñó que es largo y difícil su proceso de construcción, para llegar a un problema sencillo y de nuestro interés.

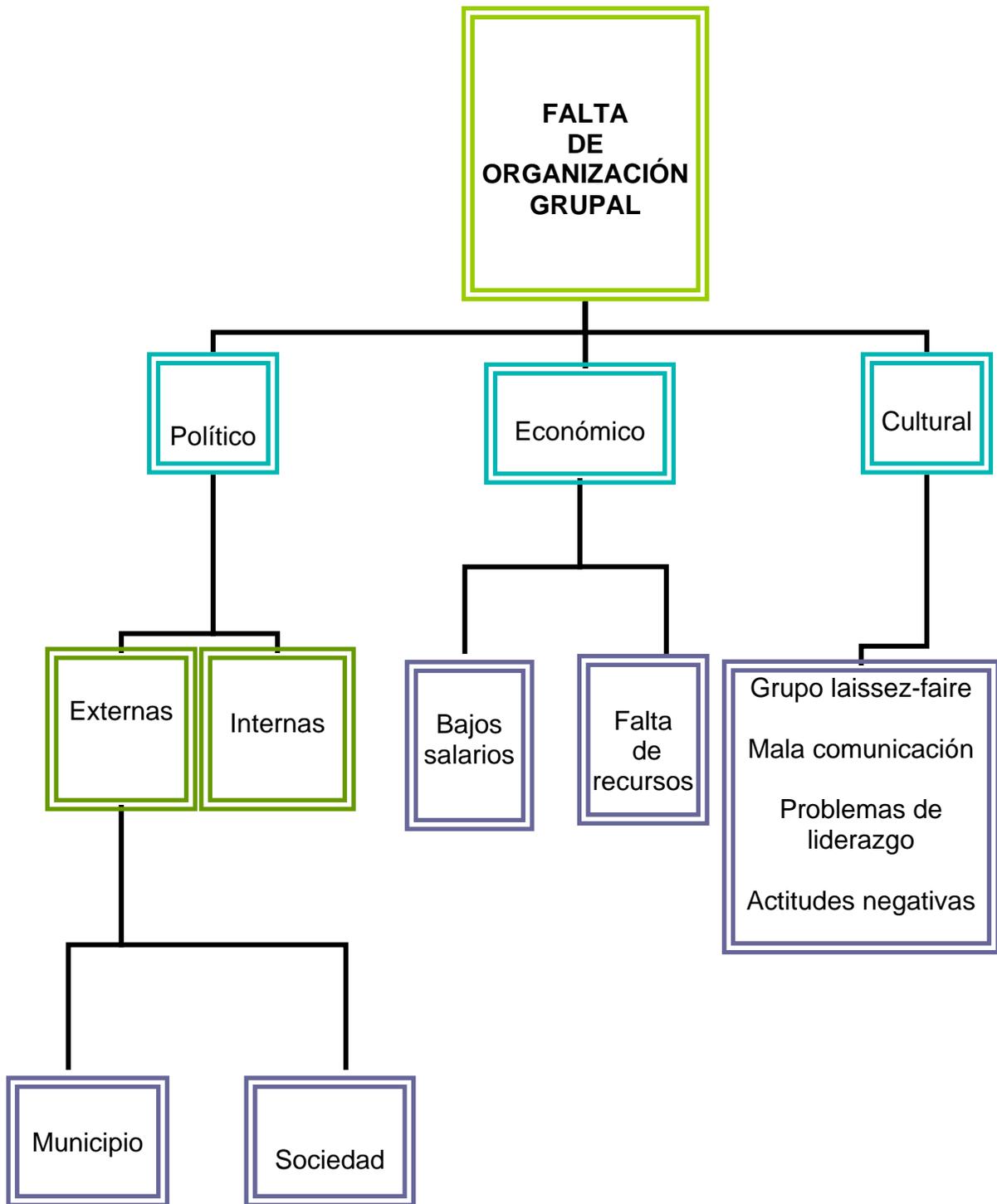
Nosotros idealizábamos mucho, queríamos cambiar todo, lo que implicaba abarcar las cinco problemáticas, pasamos por el siguiente proceso: primero no percibir ningún problema, después identificar mediante una reflexión una serie de contradicciones y cosas por mejorar y finalmente identificar algún problema en el que es posible intervenir.

No obstante de las numerosas advertencias que se nos hacían sobre que el problema fuera pequeño, nos costó trabajo poner los pies en la tierra pero, las condiciones de la realidad nos hicieron ver lo equivocado que estábamos, se requería demasiado trabajo, no teníamos tiempo. Por estas complicaciones optamos por ya no trabajar todas las problemáticas, sino hacer una delimitación (“...proceso que permite concretar el objeto de estudio hasta llegar a precisarlo de acuerdo a los aspectos, relaciones y elementos del grupo comunidad en que pretenden indagarse, considerando su ubicación espacio temporal (en áreas, momentos, períodos”<sup>11</sup>) y centrarnos sólo en una.

Para poder explicar en forma preliminar el problema considerando sus posibles causas y consecuencias desarrollamos un marco de análisis en base a los conocimientos que ya tenemos: (ver diagrama).

---

<sup>11</sup>Guía del estudiante, antología básica, Hacia la innovación; Interrogantes y concreciones; México, UPN; Licenciatura en Educación Plan 1994; Universidad Pedagógica Nacional, SEP 1995; Pág.12.



En él sólo mencionamos los aspectos que nos parecen importantes para analizar y comprender nuestro problema, es posible que nos equivoquemos y olvidemos puntos importantes. Por eso, este primer marco se irá modificando y completando en la marcha de la investigación. El tiempo que hace referencia a la planificación de las diversas acciones desde el inicio del proyecto hasta el final (realizar visitas periódicas al centro, estudiar el ambiente, las actividades, realizar entrevistas) se prevé en un plazo aproximado de tres semestres.

## **2.5 Planteamiento del problema**

Una vez elegido y delimitado el tema de nuestra investigación, es necesario planear el trabajo por desarrollar, tomar una serie de decisiones que hagan posible la investigación y exponer ese planeamiento en forma breve, clara y sencilla, en lo que se denomina proyecto de intervención socioeducativa.

Su redacción debe permitir que quien vaya a autorizar la investigación se percate de inmediato y totalmente de su necesidad e importancia, de la forma en que se piensa realizar, del tiempo que ocupará y de los recursos que deberán invertirse; por esto consideramos que:

El "Planteamiento del problema significa (Rojas): exponer los aspectos, elementos, relaciones del problema que se estudia; los que la teoría y la práctica señalan como fundamentales para llegar a tener una comprensión más clara y precisa de las diversas condicionantes y relaciones del problema con la totalidad concreta en la que se encuentra inmerso"<sup>12</sup>.

Es necesario hacer el planteamiento del problema en términos generales y a menudo imprecisos del objeto de estudio que pretendemos investigar <<falta de

---

<sup>12</sup> Ibid, Pág. 15

organización grupal en el Centro Interactivo Poder Joven Tlaquiltenango>>, al cual creemos se podrá dar cumplida respuesta con una propuesta de acción.

Para la solución del problema resulta necesario plantearnos una pregunta específica de la cual derivaremos preguntas claves a fin de descomponer el problema principal en sus aspectos, factores o elementos concretos. Por ejemplo:

*¿Qué causas originan la falta de organización grupal en el Centro Interactivo Poder Joven Tlaquiltenango?*

- *¿De qué manera influye el papel del liderazgo dentro del grupo?*
- *¿Cuáles actitudes son las más frecuentes en el Centro?*
- *¿Hasta dónde influye la falta de comunicación en la organización grupal?*
- *¿Qué factores económicos influyen en el problema y cómo?*

Es importante tener presente cual es el tipo de aportación que esperamos lograr por ello, el proyecto de intervención debe contener la mención de los objetivos que se persiguen, lo que nos ocupa en el siguiente apartado.

## **2.6 Objetivos**

Los objetivos de un proyecto son los resultados que esperamos lograr con la implantación de ciertas acciones y modalidades de intervención.

A través de los objetivos intentamos responder a las siguientes interrogantes: ¿qué queremos hacer?, ¿a dónde queremos llegar?, ¿qué cambios deseamos lograr frente al objeto de estudio que vamos a actuar?, ¿qué propósitos deseamos alcanzar dentro de un límite de tiempo? y ¿cuál es la situación-objetivo a la que se desea llegar?

Para llevar a cabo este análisis es necesario tomar en cuenta la visión, misión y el diagnóstico de la realidad del campo de las personas jóvenes y adultas en el que interviene la organización. Asimismo, cambiar el enunciado interrogativo del problema en un enunciado temático de lo que se desea generar o promover dándonos como resultado *los procesos organizativos en el Centro Interactivo Poder Joven Tlaquiltenango*.

En la planeación los objetivos se desdoblán en generales "...aquellos... más amplios que conformar el marco de referencia del proyecto"<sup>13</sup> y específicos "Identifican en forma más precisa aquello que se pretende alcanzar con la ejecución del proyecto"<sup>14</sup>. Estos son:

*Objetivo general:* Estimular y mejorar la organización entre los integrantes del Centro Interactivo Poder Joven Tlaquiltenango por medio de la concientización e importancia que tiene ésta sobre el éxito de los grupos.

*Objetivos específicos:*

- Que los miembros del grupo Poder Joven valoren y comprendan la importancia del grupo como medio de desarrollo del individuo.
- Desarrollar el trabajo colectivo de los integrantes (coordinador, talleristas, beneficiarios) de este espacio, como herramienta fundamental para el éxito grupal.
- Mejorar las relaciones humanas entre los integrantes del Centro Interactivo Poder Joven Tlaquiltenango.

---

<sup>13</sup> PÉREZ Serrano Gloria; Elaboración de proyectos sociales, casos prácticos; Narcea, S.A. de ediciones Madrid, 2004; Pág. 66.

<sup>14</sup> Ibid; Pág. 67

- Hacer más fácil y eficaz la comunicación interpersonal entre los miembros que conforman este Centro Interactivo.
- Fortalecer en los participantes del Centro Interactivo Poder Joven Tlaquiltenango sus identidades reconociendo su dinámica y características como grupo.
- Desarrollar en los integrantes del Centro Interactivo Poder Joven Tlaquiltenango actitudes que les ayuden a integrarse como grupo y a superar los obstáculos que se les presenten en el logro de sus objetivos.

## CAPÍTULO TERCERO

### REFERENTES TEÓRICOS Y CONTEXTUALES

La construcción del objeto de estudio requiere de la integración de las orientaciones teórico-metodológicas abordadas en los distintos cursos.

El objeto de estudio se elabora con base en la información teórica disponible y/o mediante la sistematización de las experiencias existentes, esto es, a través de un referente teórico y contextual.

El referente teórico conocido como marco teórico y conceptual es "...la exposición razonada de los elementos teóricos generales y particulares, así como la explicitación de los conceptos básicos en los cuales se apoya la indagación"<sup>15</sup>.

Los elementos teóricos son de gran importancia en todo el proceso de investigación porque nutren y fundamentan el objeto de estudio, buscando una serie de explicaciones sobre el mismo, a través de su relación con la situación real en el escenario investigado.

El referente teórico permite ubicar los problemas objeto de estudio en sus dimensiones más adecuadas, al señalar los elementos teóricos más sobresalientes para comprender la situación actual, el modo en que se desenvuelve, las características que adopta, sus causas, sus consecuencias y las vinculaciones significativas que tiene con otros fenómenos de la realidad.

Los autores sobre los que se apoya nuestro objeto de estudio son Anzieu, Zander, Cartwright, González Núñez, entre muchos otros. Obviamente también tomamos en consideración las personas involucradas en el estudio de la dinámica grupal.

---

<sup>15</sup> Guía del estudiante-antología básica. Hacia la innovación; Licenciatura en Educación Plan 1994, Universidad Pedagógica Nacional, SEP 1995; pág. 18.

Recordemos que los referentes teóricos y contextuales son un proceso de teorización donde vinculamos la teoría con la práctica. El referente teórico junto con los contextuales va formando un todo, es un camino lento muy fructífero.

### **3.1 Teorías sobre conceptualización y caracterización de grupo según el campo problemático**

Solemos pensar que la conceptualización del grupo es una empresa nada fácil, ya que sobre él han existido y existen múltiples criterios de definición.

Cuando leemos artículos en los que aparece su definición nos queda la impresión de que lo dicho es una verdad absoluta que está apoyada por todo un referente teórico. Esto no es forzosamente cierto.

Sin duda alguna usted se habrá topado repetidas veces con definiciones de grupo. Habrá leído, por ejemplo, en revistas educativas artículos que incluyen su concepción. Habrá observado que, en los últimos tiempos la dinámica grupal ocupa un lugar cada vez más importante; que penetra cada vez más en nuestras vidas; que incluso, por alejados que creamos estar de este proceso, nos solemos ver involucrados en él, al participar digamos por ejemplo en las elecciones electorales.

Es hora, pues, de preguntarnos qué es en realidad un grupo, qué hace, cómo funciona, cuáles son sus características...

En este apartado daremos un panorama general del grupo y presentaremos algunos conceptos básicos. En el primer tema hablamos brevemente del grupo y su importancia, en el segundo mencionamos sus características y en el tercero consideramos la clasificación del grupo de acuerdo al ámbito de la línea específica que prevalece en el entorno social donde prestamos nuestros servicios.

### 3.1.1 Concepto e importancia de grupo

La historia de la humanidad nos ha demostrado que el hombre es creado para vivir en sociedad, pues a través de su desarrollo, éste se vió en la necesidad de crear grupos para satisfacer sus necesidades primarias como son: la alimentación, fortaleza, seguridad, ello le permitió desarrollarse por completo es decir, la realización del hombre como tal.

En efecto la asociación entre hombres nos exige más interacción constante; porque eminentemente no podemos concebir al hombre como un ser aislado de la sociedad. Ya que él influye sobre ésta y a la vez ella influye sobre él, debido a que el hombre es un ser que crece y se desarrolla dentro de un colectivo llamado grupo, es necesario que hoy analicemos su importancia tanto a nivel individual como a nivel colectivo.

Estudiar un grupo y analizarlo es una empresa nada fácil ya que sobre éste han existido y existen diversas formas de conceptualizarlo.

“...un grupo se puede definir como dos o más personas con relaciones interdependientes y que comparten una ideología es decir, valores, creencias, y normas que regulan su conducta mutua”.<sup>16</sup>

La influencia del grupo sobre el ser humano se caracteriza por ser compleja donde el grupo actúa sobre sus integrantes de modo que pareciera que éste tiene vida propia. En cierto sentido esta aceveridad es afirmativa, pero no olvidemos que el grupo es moldeado y orientado al logro y cumplimiento de las tareas por parte de sus integrantes.

Por supuesto y es lógico que el ejercicio del cumplimiento de la tarea en los grupos está encaminado a satisfacer las necesidades del colectivo así como

---

<sup>16</sup> GONZÁLEZ Núñez J. de Jesús; Et. Al.; Grupos Humanos en: Dinámica de Grupos; Ed. Pax, México, 1999; Pág. 168.

individuales, sin olvidar que dentro de éstos se toman decisiones para el alivio y solución de problemas.

La necesidad del hombre está enmarcada por la ausencia de algo; esta ausencia genera en el hombre insatisfacción y una gran inquietud por solucionarla. En algunos no es el hecho de sentir un vacío en su vida, tan sólo es el instinto gregario del hombre que lo empuja a sumergirse en algún grupo para sentirse seguro o simplemente será ocupado como un trampolín para alcanzar los objetivos individuales como grupales.

En efecto, las necesidades de los hombres son muy diferentes unas de otras así como también lo es el sentido de agrupamiento del individuo para satisfacer estas necesidades y, el sentido gregario. Hoy día, los individuos pueden escoger de una diversidad de grupos que desarrollan funciones organizacionales como funciones psicológicas individuales, donde los individuos pueden satisfacer sus necesidades y cumplir con la realización de tareas grupales si es miembro de algún club rotario o simplemente tan sólo ocupa el grupo para sentirse seguro de sí mismo.

En síntesis podemos decir que hoy los grupos no pueden y no deben ser reducidos sólo como una conglomeración de personas que se reúnen por algún objetivo, por una necesidad, ideales, sino más bien, se debe considerar al grupo como un ente viviente que exige satisfacción y cumplimiento, compromiso de sus integrantes mientras que es grupo y sigue siendo grupo y donde también el colectivo puede recrearse y exigir al mismo la satisfacción de sus necesidades.

En efecto hoy podemos visualizar a los grupos que cumplen una función mixta tanto como para él mismo y para los individuos.

Un grupo es utilizado o en el se pueden realizar acciones encaminadas a la mejora de éste por ejemplo: la ejecución de una tarea, la resolución de problemas,

facilitar la implementación de decisiones complejas. Es utilizado como un medio de socialización, entre los individuos tanto internos como externos, así como también acciones donde los pertenecientes encuentran satisfacciones a sus necesidades individuales como desarrollar, incrementar y confirmar nuestro sentido de identidad y mantener la estima de sí mismo, establecer y comprobar la realidad social, reducción de la ansiedad, inseguridad y la sensación de la importancia.

Actualmente varios autores definen al colectivo (grupo) como una reunión más o menos permanente de personas que interactúan entre sí con el objeto de lograr metas comunes donde los individuos se reconocen como miembros pertenecientes al grupo y rigen su conducta con base a una serie de normas y valores que todos crean o modifican.

### **3.1.2 Características que diferencian y hacen especial a un grupo**

El concepto de grupo es de los más difíciles de definir. No basta con una convergencia de personas en el espacio y en el tiempo para construir un grupo. Ni tampoco lo define el hecho de que tales personas tengan uno o varios aspectos en común; esto se constituye apenas en un requisito. Lo que caracteriza al grupo es el hecho de que sus miembros tengan un objetivo en común.

Autores como “Cartwright y Zander opinan que para que pueda hablarse de grupo es necesario que exista la reunión de dos o más personas”.<sup>17</sup>

Por otra parte, parafraseando lo que dice el autor Didier Anzieu nos encontramos con la idea de que para que a un conjunto de individuos se le pueda considerar como grupo deberá poseer las siguientes características: definirse entre sí como integrantes de un todo común, compartir normas comunes y poseer una misma cultura o subcultura.

---

<sup>17</sup> *Op. cit.* Pág. 168

Ahora bien, sabemos por experiencia que no basta con trabajar en una misma organización para construir un grupo.

Para ubicar al individuo en el grupo conviene destacar que éste reviste gran importancia porque constituye el objeto de la experiencia diaria donde tienen lugar las relaciones humanas.

En nuestra vida cotidiana es posible que nos traslademos a nuestra casa, nuestra escuela, o centro de trabajo en autobús donde viajaremos con muchos usuarios desconocidos pero a este conjunto de individuos no se le podría denominar grupo.

Para que a un conjunto de individuos se le pueda considerar como grupo deberá poseer las siguientes características:

- Participar en interacciones frecuentes.
- Tener la certeza de que formar parte del grupo es conveniente.
- Contar con objetivos comunes.
- Tener una percepción colectiva de su unidad.

### **3.1.3 Los grupos en el Centro Interactivo Poder Joven Tlaquiltenango**

En el apartado anterior se hablaba sobre las características que diferencian y hacen especial al grupo Poder Joven Tlaquiltenango ahora, toca precisar que tipo de grupo es.

Como primer punto corresponde decir que es un grupo pequeño de carácter artificial, donde lo "...que cuenta es el resultado a alcanzar y lo que hace cada uno para ello"<sup>18</sup> de ahí, que se denominan como grupo utilitario.

---

<sup>18</sup> DIDIER Anzieu y Jacques-Yves Martín; Percepción y Comunicación, La autoridad y la influencia, en: Dinámica de los grupos pequeños; Biblioteca Nueva Madrid 1997; Pág. 125

Durante la realización de las reuniones quincenales y los eventos culturales nos percatamos de esto último; los talleristas se reunían con sus beneficiarios en pequeños subgrupos dejando a un lado la afectividad con los otros talleristas y sus respectivos beneficiarios. Con ello, no queremos decir que no existe la amistad sino más bien, que la principal prioridad era y sigue aún siendo el cumplimiento de la tarea por ello, las relaciones cara a cara sólo se producen en el desarrollo de determinadas actividades.

### **3.2 Dinámica organizacional del Centro Interactivo Poder Joven Tlaquiltenango (CIPJT) y su contexto**

Son muchos los factores que influyen en la organización del Centro Interactivo Poder Joven Tlaquiltenango, entre los cuales destacan por su importancia, la comunicación y el liderazgo.

Este último ha pasado por un proceso de transformación debido al rol o status de los coordinadores que aquí han laborado.

#### **3.2.1 Comunicación y participación**

Las organizaciones no pueden existir sin comunicación, porque se requiere para acordar el trabajo que se va a realizar y para intercambiar instrucciones que permitan realizar lo correcto para el logro de metas y objetivos.

La cooperación entre los integrantes de un grupo de trabajo, tienen como base la comunicación, sin ella sería imposible, porque la gente no podría dar a conocer sus necesidades y obtener la comprensión y el apoyo de los demás. Se entiende por comunicación:

“...el puente de significado entre los seres humanos, que les permite comprenderse y compartir lo que son; lo que siente y lo

que saben. Al utilizar ese puente existe un acercamiento que permite a la gente superar cualquier cosa que los separe”<sup>19</sup>.

Es a través de la comunicación que conocemos a las demás personas, sus ideas, sus sentimientos, sus valores y pensamientos.

Cuando la comunicación es eficaz, es más palpable que se logre la calidad y productividad, ya que una buena comunicación tiende a alentar el buen desempeño y promueve la satisfacción de los trabajadores.

Existen innumerables evidencias de que una comunicación abierta es mejor que la comunicación restringida, debido a que cuando los trabajadores conocen directamente los éxitos de la organización y también los problemas que enfrenta la misma y los esfuerzos que se pretenden hacer para salir adelante, estarán más dispuestos a involucrarse y comprometerse con sus coordinadores, dando una respuesta favorable.

Lamentablemente este aspecto es muy limitado en el CIPJT, al momento podemos observar que la comunicación dentro de este espacio es muy pobre y contradictoria, pues algunos afirman que la comunicación:

“...es excelente este y hasta ahorita los problemas los hemos resultado dialogando, platicando, viendo los pro y los contra y aportando ideas, creo que la comunicación ha sido más efectiva ahora que antes”<sup>\*(ETLL:MAAR)</sup>.

Otros manifiestan que no existe tal comunicación debido a que “...hay muchas rencillas,... hay una falta de confianza para decir sabes qué estás mal, o sabes qué estás bien”<sup>\*(ETAC:RBCM)</sup>.

---

<sup>19</sup> GONZÁLEZ Jorge; El proceso de la comunicación en una sociedad subdesarrollada y dependiente; en: dominación cultural; México, Editora integrada Latinoamericana; 1980; Pág. 17.

\* Remitirse al anexo 1 para interpretación del código.

\* Remitirse al anexo 2 para interpretación del código.

El hecho de descubrir dos opiniones encontradas nos obligó a poner más interés en la observación del problema.

Durante nuestra estancia en este espacio nos percatamos que efectivamente la comunicación sólo se reducía a la información y ordenamiento de actividades por parte del coordinador, limitando la creatividad y la participación plena y activa de los miembros del grupo.

Hasta este entonces, la situación del grupo se encontraba en un momento crítico para solucionar el problema de la comunicación y de la participación grupal pero, es en el mes de septiembre del 2006 cuando entra en función un nuevo coordinador de Poder Joven. El espacio vuelve a retomar aspectos y características de la comunicación que se habían olvidado, así como la participación de los integrantes de este contexto. Por un tiempo la forma de trabajar y mantener la comunicación con sus subordinados se hizo de una forma adecuada donde cada quien sabía lo que iba a realizar y lo que se pedía de éste, actitud que era reflejada en la participación individual que llegaba en consecuencia a lo grupal.

Podemos pensar que la comunicación al interior del Centro tuvo un cambio radical pero desafortunadamente esta actitud por parte del nuevo coordinador duro poco tiempo, pues lo que en un principio lo caracterizó como un individuo que mantenía y apostaba por una comunicación a través de diversos canales y el involucramiento en su trabajo, posteriormente se perdió.

Creemos y por el bien del CIPJT se recupere la comunicación con los sujetos ya que ésta es una actividad que cumple dos propósitos principales:

1. Proporcionar información y comprensión necesarias para que las personas puedan desempeñar sus tareas.

2. Proporcionar las actitudes necesarias que promuevan la motivación, la cooperación y la satisfacción de las necesidades.

Estos dos propósitos, en conjunto, promueven un ambiente que conduce a formar espíritu de equipo y a lograr un mejor desempeño en las tareas.

La comunicación es importante para la relación entre las partes y para explicar con claridad al grupo, las razones de las decisiones tomadas. Los subordinados deben recibir de los superiores un flujo de comunicación capaz de suplirles las necesidades. A su vez, los superiores deben recibir de los primeros un flujo de comunicación capaz de darles una idea adecuada de lo que está sucediendo.

Dentro de este contexto surge la necesidad de que el coordinador esté revisando periódicamente el trabajo de sus subordinados, para evaluar su desempeño y habilidades. Esa necesidad de evaluación se fundamenta en tres aspectos:

1. El hombre trabaja mejor cuando conoce modelos de su trabajo.
2. La organización opera más eficientemente, cuando tanto el subordinado como su jefe saben cuáles son las responsabilidades y estándares de desempeño que la organización espera obtener de ellos.
3. Cada persona puede ser ayudado para que dé la máxima contribución a la organización y utilice el máximo de sus habilidades y capacidades.

### 3.2.2 Papel y status

Un grupo social se compone de personas cuyas relaciones están basadas en un conjunto de papeles y status interrelacionados; éstos constituyen el eslabón que relaciona a los integrantes del grupo social con la cultura, sobre todo en sus aspectos organizacionales.

“El papel o rol es el conjunto de actividades exigidas a un individuo que ocupa una determinada posición en una organización”<sup>20</sup>. Los requisitos pueden ser obvios para el individuo, frente a su conocimiento del proceso técnico y de la tarea de la organización que solicitan o dependen de su comportamiento para que puedan atender las expectativas de sus propios cargos. Por tanto, la organización puede considerarse como constituida por roles o por un conjunto de actividades que se espera de los individuos así como por conjuntos de roles o de grupos que se superponen cada uno conformado por personas que tienen tales expectativas en cuanto a un determinado individuo.

“El status se refiere al nivel que ocupa una persona en relación con otras”<sup>21</sup>.

Esta relación puede depender del sueldo que se percibe, del automóvil que se posee, de la ropa que se usa y, del grado de cultura que se tiene entre otras cuestiones.

Los individuos pueden alcanzar un status más elevado en función a su capacidad y tenacidad.

En efecto el cumplimiento de los roles por parte de los individuos dentro de una organización permitirá el éxito o fracaso de ésta, en colaboración con el coordinador quien en mayor o menor medida es el responsable de la definición de los roles implícitos o explícitos en los grupos.

---

<sup>20</sup> CHIAVENATO Adalberto; *Introducción a la teoría general de la administración*; Ed. McGraw Hill; Pág., 79.

<sup>21</sup> Id. Pág. 79

La oportuna visualización y distribución de los roles entre los miembros de un colectivo, permitirá al coordinador o a la persona de mayor status dentro de una organización canalizar los roles en el cumplimiento de tareas o simplemente en el mantenimiento del status quo.

No olvidemos que así como hay diferentes tipos de grupos con características propias que los hacen ser diferentes unos de otros, lo son también los roles en un grupo y los hay con diferentes propósitos:

Pongamos el ejemplo de un grupo naciente, la repartición y ejecución de roles debe estar enfocada a la consolidación de dicho grupo, posteriormente pasará la ejecución de roles que brinden al grupo el sentido de permanencia e identificación de los miembros con el grupo.

Una vez consolidado, no es de suponerse que los roles en algunos casos bajen la intensidad en el cumplimiento de sus tareas o funciones, en algunos casos el trabajo de grupo se ve amenazado por un rol individualista donde más que beneficiar al colectivo tiende a destruirlo, por buscar el interés personal que no tiene trascendencia y significado para el grupo.

Estos y otros roles son los que se desarrollan dentro de un grupo. En algunos casos la manipulación de los roles por parte de los coordinadores no permite visualizar el verdadero potencial de sus subordinados en la ejecución de otras tareas condenando y/o reduciendo a los integrantes a ser simples espectadores.

### **3.2.3 Política de liderazgo**

La organización es una necesidad de la sociedad para alcanzar los fines que se propone y a su vez tiene que ver con la lucha por el poder, ya sea para

actuar y resolver nuestros problemas, para darle sentido a la vida, para transformar la sociedad o para mantener las cosas en su estado actual.

Dentro de las organizaciones, los términos de poder o autoridad son los elementos de mayor importancia en la función directriz, por lo que en principio conviene establecer la diferencia entre dichos términos. Goleman afirma que:

“El poder es un concepto vinculado a las sanciones y recompensas utilizadas para describir cierto tipo de relaciones entre dos o más personas; asimismo, la posibilidad del uso de la fuerza aunque no en todos los casos”<sup>22</sup>.

Ahora bien, en la organización el poder se transforma en autoridad, de ahí que podamos definir la autoridad como la “...facultad con que se enviste a un grupo de personas o a una persona dentro de una organización para ejercer el mando y el control sobre otras personas”<sup>23</sup>. En consecuencia, la autoridad está vinculada al puesto en que se coloca al recurso humano y es el puesto y no la persona el que determina la autoridad.

Cuando los subordinados acatan las disposiciones de los superiores puede afirmarse que existe autoridad, ya que si el superior da una orden y ésta no es obedecida por el subordinado, en realidad el jefe carece de autoridad.

Es necesario señalar que en toda organización se puede distinguir el tipo de autoridad denominado liderazgo.

Este término nace de las características personales que distinguen a una persona de los demás miembros del grupo, convirtiéndolo por ello en líder.

---

<sup>22</sup> GOLEMAN Daniel; El líder resonante crea más; Editorial Plaza Janés; Pág. 53.

<sup>23</sup> Ibid, Pág. 40

Líder es la persona que tiene carisma que hace que los demás lo invistan de autoridad para que los conduzca hacia las metas trazadas.

El comportamiento del líder (que involucra funciones como planear, dar información, evaluar, controlar, estimular) debe ayudar al grupo a alcanzar sus objetivos, en otras palabras a satisfacer sus necesidades. Así el individuo que pueda dar mayor asistencia y orientación al grupo para que alcance un estado satisfactorio, tiene mayores posibilidades de ser considerado líder.

Es necesario hacer hincapié que cuando un líder:

“...ejerce presión sobre el grupo se obtendrán resultados inmediatos, pero este tipo de liderazgo acabará por hacer que el mismo grupo rechace al líder hasta deponerlo o cambiarlo, mientras que el liderazgo ejercido con mesura y buen criterio hará que el grupo se rija por medidas democráticas que aseguran la permanencia del líder y la libertad de los liderados”<sup>24</sup>.

Tal es el caso del ex-coordinador del CIPJT, su comportamiento era autoritario, “...era muy coercible, él quería que a fuerza estuvieran los chavos ahí”<sup>(EAC:RBCM)</sup>, acto que originó el distanciamiento con los talleristas y en cierta parte la razón de su deposición. Tomando su lugar aquella persona que en aquel entonces ocupaba el cargo de su auxiliar.

El nombramiento de esta persona se debió que cumplía con los requisitos para estar al frente del grupo ya que se distinguía entre los demás por ser una persona carismática, que mantenía buena comunicación con todos e impulsaba al grupo a realizar actividades como la innovación.

---

<sup>24</sup> Ibid, Pág.62

\* Remitirse al anexo 3 para interpretación del código.

Desafortunadamente las actitudes positivas de esta persona fueron decayendo, poco a poco el interés por trabajar en el grupo y mejorar la imagen del Centro se perdió. Lo que buscaba simple y sencillamente era satisfacer los intereses personales dejando a un lado el objetivo que tenían como grupo.

Si en un principio mostró interés realizando actividades mensuales diseñadas en un POA (Proyecto Operativo Anual), realizaba reuniones quincenales, etc. Su error en el mayor de los casos fue dejar las cosas inconclusas o bien pretender realizarlas en el último momento, esto es, de un día para otro. Con estas actitudes el líder carismático es como se transforma en un pseudo-demócrata es decir en un hábil manipulador.

Respecto a esto concluimos que el líder debe ser capaz de crear condiciones para que su organización alcance sus objetivos, así como para que el personal alcance sus objetivos individuales.

Debe estar atento a las relaciones establecidas entre los integrantes del grupo, debe buscar desarrollar el sentido de equipo, estimulando a sus miembros a mantener el respeto y la estima recíprocos. Las reuniones periódicas, las conversaciones informales con los integrantes del grupo colaboran para obtener estos resultados.

De acuerdo a la teoría de las relaciones humanas son muchas las cualidades de las que debería estar dotado un líder. Ha de ser imaginativo, con conocimiento de la organización y capaz de tomar decisiones, además:

- Inteligente para decidir problemas que se ponen a consideración de un grupo.
- Sensible para sopesar opinión y analizar inquietudes hacia objetivos comunes del grupo.

- Maduro para no anteponer intereses personales a los intereses de grupo.
- Carismático para integrar a su alrededor diferentes caracteres.
- Flexible para reconocer errores propios y apreciar cualidades entre los miembros del grupo.

El líder, debe de tener suficientes conocimientos y experiencia para que sus acciones conduzcan al éxito. Mandar por derecho legal, no convierte en líder. Al líder se le sigue, porque entiende y es modelo y referente. El líder puede exigir pero, no mandar.

### **3.3 Las organizaciones y el proceso cultural**

Para poder explicar lo que sucede en el contexto donde nos desenvolvemos es recomendable describir como primer término qué es la organización y cuál es su cultura. Es decir, los factores políticos, económicos y sociales con los que se relaciona el medio, todo ello nos permitirá explicar la resistencia al cambio.

#### **3.3.1 La cultura organizacional**

Todo pueblo tiene su propia cultura. De la misma manera, toda organización tiene la suya. "...se denomina cultura organizacional al modo de vida propio que cada organización desarrolla en sus miembros"<sup>25</sup>. La cultura organizacional no es estática, sino que experimenta alteraciones con el transcurso del tiempo, dependiendo de las condiciones internas y externas.

---

<sup>25</sup> Antología de administración y proyectos socioeducativos; Pág. 53

Algunas organizaciones logran renovar constantemente su cultura manteniendo su integridad y su personalidad, en tanto que otras permanecen con su cultura atada a patrones obsoletos y pasados de moda.

Los autores del desarrollo organizacional consideran que cambiar la estructura no es suficiente para cambiar una organización. La única manera viable de cambiarlo es modificar su cultura, es decir, los sistemas en los cuales las personas se desenvuelven. Para que las organizaciones puedan sobrevivir y desarrollarse y para que exista la renovación y la revitalización, debe cambiar la cultura organizacional.

Además de la cultura, estos autores enfatizan en el clima organizacional el cual "...constituye el medio interno de una organización y su atmósfera psicológica particular"<sup>26</sup>. El clima organizacional está íntimamente ligado a la moral y a la satisfacción de las necesidades humanas de sus miembros. El clima puede ser cálido o frío, negativo o positivo, satisfactorio o insatisfactorio, dependiendo cómo se sienten los participantes con respecto a la organización.

La dificultad en la conceptualización del clima organizacional reside en el hecho que diferentes individuos son más o menos sensibles que otros en relación con los aspectos de ese clima. Además, una característica que parece ser positiva para un miembro de una organización puede ser percibida como negativa o insatisfactoria por otros. Así el clima está constituido por aquellas características que distinguen la organización de otras organizaciones e influyen en el comportamiento de las personas. El concepto de clima organizacional comprende diversas categorías, como el tipo de organización, la política de la organización, las metas, los reglamentos internos, todos ellos constituyen los factores estructurales, además de las actitudes y formas de comportamiento social impulsadas o castigadas que son los factores sociales. Así, el clima organizacional resulta de un complejo de componentes relacionados con aspectos formales e

---

<sup>26</sup> Ibid. Pág. 55

informales de la organización, de los sistemas de control, procedimientos de trabajo, reglas, normas y relaciones interpersonales existentes en la organización.

Cada organización es un sistema humano complejo, con características propias, con su propia cultura y su propio clima organizacional. Todo ese conjunto de variables debe ser observado, analizado y perfeccionado para lograr productividad y motivación. La teoría del desarrollo organizacional (D.O.) menciona que para poder cambiar la cultura y el clima de organización, se necesita tener capacidad innovadora, representada en las características siguientes:

- Adaptabilidad, es decir, la capacidad para resolver problemas y para reaccionar de manera flexible a las cambiantes e inconstantes exigencias del ambiente.  
Para poder adaptarse, la organización debe ser flexible e integrar nuevas actividades; ser receptiva y transparente a nuevas ideas, vengan de adentro o de fuera de la organización.
- Sentido de identidad, es decir, que los participantes conozcan y comprendan el pasado y presente de la organización, así como comprendan y compartan los objetivos de la misma.
- Perspectiva exacta del medio ambiente, es decir una percepción realista unida a una capacidad de investigar, diagnosticar y comprender el ambiente.
- Integración entre los participantes, de tal manera que la organización pueda comportarse como un todo orgánico.

### **3.3.2 La resistencia al cambio**

Como todo dentro de este tipo de organización es rutinario, estandarizado y previsto con anticipación, el coordinador se acostumbra generalmente a una completa estabilidad de aquello que hace, lo que le brinda total seguridad acerca de su futuro en la burocracia. Atendiendo a las normas y reglamentos impuestos por la burocracia, el coordinador se vuelve simplemente un ejecutor de rutinas y procedimientos, los cuales pasa a dominar con plena seguridad y tranquilidad con el correr del tiempo. Cuando surge alguna posibilidad de cambio dentro de la organización, tiende el coordinador a interpretar ese cambio como algo que él desconoce, y por tanto, algo que puede traer peligro para su seguridad y tranquilidad.

El coordinador está completamente orientado hacia el interior de la organización, a sus normas y reglamentos internos, a sus rutinas y procedimientos, al superior jerárquico que evalúa su desempeño. Por lo general, esa actuación interiorizada hacia la organización lo lleva crear conflictos con el grupo. Todos los individuos son atendidos de manera estandarizada, de acuerdo con los reglamentos y rutinas internos, lo cual hace que se irriten ante la poca atención y descortesía dadas a sus problemas particulares y personales. El grupo, que quiere soluciones personalizadas que la burocracia estandariza, presiona al coordinador, quien pasa a percibir esas presiones como amenazas a su propia seguridad. De allí, la tendencia a defenderse contra las presiones externas a la burocracia.

Con estas disfunciones, la burocracia se cierra al grupo, que es su propio objetivo, e impide totalmente la innovación y la creatividad.

Son diversas las causas que pueden indicar una oposición a la innovación, veamos a continuación a manera de ejemplo tres motivos sobre la resistencia al cambio.

### **1. Miedo al fracaso.**

Los miembros deseosos de evitar el fracaso están atentos a la probabilidad y a las consecuencias negativas que provocaría fracasar. No hay duda de que desearán el descontento que crea el fracaso de grupo. El descontento es por lo general mayor de fracasar en una tarea fácil que tras de fracasar en una tarea difícil.

Sería de suponer que los participantes de grupos de éxito buscarán que el grupo continúe, mantenga o busque la actividad en que también se ha desempeñado. En cambio, los miembros de grupos fracasados evitarán, suspenderán o devaluarán la actividad del grupo.

Al parecer lo que desean evitar no es el fracaso en sí, sino la vergüenza de haber fracasado.

### **2. Deseo de conservar la manera de hacer las cosas aunque ésta sea motivo de queja constante.**

La persona se encuentra en dificultades para analizar la situación en la que se halla y la que se percibe como futura, se ve dominada por reacciones que pueden interpretar como defensivas o de huida. De ahí que exprese deseos de aferrarse a su manera tradicional de trabajar y evite entender la realidad.

Esa super conformidad con las normas y los reglamentos, con rutinas y procedimientos, conduce a una rigidez en el comportamiento del burócrata: el coordinador pasa a hacer lo estrictamente contemplado en las normas, en los reglamentos, en las rutinas y procedimientos impuestos por la organización. Esta pierde toda su flexibilidad, pues el coordinador se limita al desempeño mínimo; asimismo pierde su iniciativa, creatividad e innovación.

### ***3. Temor a invertir esfuerzos e ilusiones en algo que se entiende como mejor, pero que no ofrece garantía de éxito.***

Las personas viven el miedo a la pérdida de lo ya adquirido. Por otro lado, el temor a invertir esfuerzos es originado por los prejuicios. Quién no ha escuchado frases como: “siempre se ha hecho así”, “no vamos a lograrlo”, “es imposible”, “ya se había intentado antes”.

Anticiparse a los hechos, predecir o prejuiciar no garantiza el éxito sin embargo, resistirse al cambio es un aspecto que conduce al fracaso de las organizaciones.

Lo expuesto hasta este momento podemos afirmar que es una calca de la situación que se vive en el CIPJT, esto se dice en base al plan de actividades donde la aplicación y ejecución de algunas estrategias no fueron aceptadas debido a la anticipación de los resultados y las amenazas burocráticas que existen.

Por ello concluimos que las organizaciones llegan a triunfar o fracasar según se desarrollen o no ciertos procesos y las personas se adapten a sus normas, se identifiquen con sus objetivos y logren a través de la organización satisfacer algunas de sus necesidades, pero para que esto ocurra al frente de la misma debe haber personas capaces de lograr en el individuo una actitud positiva, un sentido de pertenencia, una motivación hacia el trabajo y un compromiso real con la organización, suena muy fácil pero la tarea requiere que al frente de la misma se encuentre un coordinador con un estilo de liderazgo participativo, democrático que inspire el trabajo en equipo.

El cambio es una conquista colectiva y no el resultado del trabajo de pocas personas. Las resistencias que se presentan son perfectamente normales cuando se trata de explorar actitudes, creencias, valores y comportamientos consolidados y aprobados en las relaciones entre los participantes.

Para cambiar una organización, es necesario que aquellos que la dirigen, lidereen el cambio.

Los cambios organizacionales no deben dejarse al azar, a la inercia o la improvisación, sino que deben planearse. Los responsables del cambio deben diseñar modelos explícitos de lo que la organización debería ser en comparación con lo que es.

Para cambiar una organización es necesario ver, comprender y conseguir el compromiso de las personas para mejorar las actividades que no son lo que debería ser.

Se hace imperiosa la necesidad de establecer estrategias coordinadas y de más largo plazo con el objetivo de desarrollar climas dentro de la organización, material de trabajo, relaciones, sistemas de información que sean congruentes con las exigencias pronosticables y no pronosticables de los años futuros.

### **3.3.3 Factores políticos, económicos y sociales que intervienen en el proceso de organización del Centro Interactivo Poder Joven Tlaquiltenango.**

Las organizaciones viven en un mundo humano, social, político, económico. Ninguna organización es completamente autónoma ni autosuficiente. Toda organización depende de otras organizaciones para seguir su camino y alcanzar sus objetivos. Toda organización depende de la sociedad en general para poder sobrevivir; por ello existe una interdependencia de las organizaciones con la sociedad en general.

Algunas consecuencias de esta interdependencia son: cambios frecuentes en los objetivos organizacionales a medida que ocurren cambios en el ambiente externo y un cierto control sobre la organización, el cual limita su libertad de actuar.

En tal sentido, cada organización necesita desarrollar estrategias para enfrentarse a su ambiente.

Ambiente es todo aquello que rodea exactamente a una organización; es el contexto dentro del cual ésta se haya inserta. Lo que ocurre externamente en el ambiente influye internamente en lo que sucede en la organización.

El ambiente puede clasificarse en dos tipos: estable e inestable.

Llamamos ambiente estable cuando presentan pocos cambios o ninguno, y si se presentan se caracterizan por un desarrollo lento y previsible.

El ambiente inestable se caracteriza por ser un ambiente dinámico en que se presentan muchas situaciones y en el que las personas provocan cambios constantes, experimentándose influencias recíprocas, lo que conforma un campo dinámico de fuerzas. La inestabilidad provocada por los cambios genera incertidumbre en la organización.

El ambiente también suele estar constituido por un conjunto de condiciones, las principales son:

- Condiciones políticas: son las decisiones y definiciones políticas que se toman en el campo municipal y que influyen sobre las organizaciones.
- Condiciones económicas: constituyen el enlace, que determina el desarrollo económico por un lado, o la recesión económica por otro y, condicionan fuertemente a las organizaciones.
- Condiciones demográficas: son aspectos que determinan las características de los mercados actual y futuro de las organizaciones.

- Condiciones culturales: la propia cultura de un pueblo penetra en las organizaciones a través de las expectativas de sus participantes y de sus beneficiarios.

De acuerdo a la teoría del desarrollo organizacional, desde la perspectiva de la psicología social y en relación con estas condiciones tenemos que el compromiso del grupo no es con el espacio en el que se desenvuelve. Es necesario mantener una relación constante con la realidad, en particular con la de las demás personas hacia quienes dirigimos nuestros esfuerzos. Esta relación con la realidad debe darse desde los ámbitos global, regional, local y cotidiano, para lograr análisis más completos que se reflejen en las propuestas de mejora.

## CAPÍTULO CUARTO

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Si consideramos al proceso de la investigación como una serie de actividades a realizar para acceder al conocimiento de la realidad social, es obvio que éstas deben llevarse a cabo con base a cierta metodología y utilizando determinadas técnicas e instrumentos, las cuales faciliten la labor y propicien resultados positivos.

La metodología es un procedimiento general para lograr de manera precisa el objetivo de la investigación. Es de importancia fundamental porque permite que los hechos y relaciones que establece, los resultados obtenidos o nuevos conocimientos tengan el grado máximo de exactitud y confiabilidad.

Es con base en esto, que se puede decir que la metodología comprende desde el momento en que el investigador decide construir el conocimiento de un proceso de la realidad, lo que implica que éste tenga en forma precisa y clara cuál será el camino a seguir para darle concreción a la intervención formal que constituye su proyecto de investigación hasta concluirlo. Proceso que debe orientarse a explicar el objeto que se investiga.

#### **4.1 Conceptualización de metodología de investigación como un proceso**

En casi todos los estudios se incluye un capítulo sobre metodología de la investigación, que más bien debe titularse: métodos y técnicas de investigación, ya que la metodología como tal está implícita en todo el proceso del proyecto "...pues casi siempre los resultados finales vienen condicionados por el proceso, el método y el modo como se han obtenido estos datos"<sup>27</sup>.

---

<sup>27</sup> TAYLOR S.J. y BOGDAM B.; Introducción a los métodos cualitativos de investigación; Editorial Paidós, Barcelona-Buenos Aires 1987, México; Pág. 21.

La metodología forma parte del puente entre la epistemología, la teoría y la praxis de la investigación social. Constituye la médula del proyecto, se refiere a la descripción de las unidades de análisis o de investigación, las técnicas de observación y recolección de datos y, los instrumentos mediante los cuales intentamos transformar la realidad con el fin de mejorarla.

Ciertamente la metodología es un procedimiento general para lograr de manera precisa el objetivo de la investigación, es la parte operativa en donde se revisan las técnicas documentales y de campo empleadas para recabar la información requerida y explicar el conocimiento de la investigación objeto de estudio.

Por esta razón debe ser cuidadosamente elegida, probada y convenientemente evaluada en función tanto de los objetivos del proyecto como de los beneficiarios del mismo.

El término metodología designa el modo en que enfocamos los problemas y buscamos las respuestas, responde a la pregunta: ¿cómo se va hacer?

Entre los instrumentos que se refiere a todo aquel recurso material cuando se recaba la información aplicados en el proyecto de intervención socioeducativa tenemos: la entrevista estructurada y no estructurada, la encuesta y la observación participante.

Entre los diversos métodos aplicados a la investigación podemos citar los siguientes: la etnografía y la investigación-acción, ambas inmersas en el paradigma cualitativo.

Por último, recordemos que nuestros supuestos, intereses y propósitos nos llevan a elegir una u otra metodología como a continuación se describe en el siguiente apartado.

## 4.2 Justificación del uso de la metodología cualitativa

Los métodos mediante los cuales estudiamos a las personas necesariamente influyen sobre el modo en que las vemos. Cuando reducimos las palabras y actos de la gente a ecuaciones estadísticas, perdemos de vista el aspecto humano de la vida social. Si estudiamos a las personas cualitativamente, llegamos a conocerlas en lo personal.

En la metodología cualitativa el investigador estudia a las personas en el contexto de su pasado y de las situaciones en las que se hallan. Los investigadores cualitativos interaccionan con las personas que estudian para poder explicar lo que hacen y lo que dicen.

La metodología cualitativa se define como "...aquella que produce datos descriptivos; las propias palabras de las personas, habladas o escritas, y la conducta observable"<sup>28</sup>.

Su propósito es comprender la situación objeto de estudio mediante la consideración de las interpretaciones, intereses y aspiraciones de quienes en ella interactúan, es decir, las palabras y conductas de las personas sometidas a la investigación.

La metodología se caracteriza por la utilización y recogida de una gran variedad de materiales: entrevista, observaciones, notas, diario de campo, datos que informen de la particularidad de las situaciones, permitiendo una descripción exhaustiva y densa de la realidad concreta objeto de estudio.

De ahí, deriva la importancia de su aplicación en el proyecto social desarrollado.

---

<sup>28</sup> RODRÍGUEZ Gómez Gregorio; Metodología de la investigación cualitativa; Ediciones Aljibe S.L. 1996; Pág. 33.

### **4.3 El interventor como investigador y su pertinencia en el campo socioeducativo**

La investigación es una actividad inherente a la naturaleza humana, pues constituye un camino por medio del cual el hombre adquiere certeza de la realidad.

Una investigación llevada a cabo en forma metódica nos proporciona conceptos claros acerca de las cosas, hechos y fenómenos, facilita la sistematización de nuestros conocimientos e ideas, y hace posible, finalmente que descubramos las regularidades a las que está sometida nuestro objeto de estudio.

Sin embargo, no existe un método único válido para todo, ya que hay diferentes maneras de abordar o enfocar un problema, de recopilar la información, de analizarla y presentarla. Aunque claro, todas estas formas son guiadas por una serie de principios o preceptos.

Desde este punto de vista, un aspecto relevante en la investigación científica es saber seleccionar los métodos adecuados y necesarios, dependiendo de la naturaleza del fenómeno, los objetivos del estudio y la perspectiva con la que se quiera enfocar el análisis de datos y resultados.

Bien podríamos decir que, la investigación científica es una actividad de carácter social mediante la cual los interventores educativos como investigadores descubren la existencia de cosas nuevas, determinan los vínculos entre sus elementos y comprueban las conclusiones previstas a buscar la necesidad de modificar dichas conclusiones y, más importante encuentran las formas de intervenir en el desarrollo de los procesos sociales, para cambiar consecuentemente sus efectos y lograr la transformación de la realidad social esto es, mediante un análisis detallado de los elementos que la componen: sujeto, objeto y medio.

### 4.3.1 ¿Qué es la investigación?

Existe gran cantidad de definiciones de investigación, entre las cuales se halla la del diccionario enciclopédico que transcribimos por su claro sentido descriptivo: “Conjunto de métodos y trabajos cuyo objetivo es construir nuevas teorías”<sup>29</sup>. Para J.W. Best, la investigación es un proceso formal sistemático e intensivo, en el cual se utiliza el método científico.

Este proceso incluye una estructura de investigación que desemboca generalmente en dos productos: una especie de reseña formal de los procedimientos utilizados y un informe de los resultados y las conclusiones. “No es posible concebir el espíritu científico sin investigación, a la vez que sería imposible emprender una investigación a fondo sin emplear el espíritu y método científico”<sup>30</sup> de ahí, que en nuestro trabajo hablemos de investigación científica.

Podemos afirmar que la investigación científica es una manera de encarar un problema, cuya solución surge a partir de la observación y la recolección de datos. Ahora bien, para encontrar respuestas válidas los interventores educativos elaboramos un plan de trabajo que respeta los pasos del método científico.

Es importante que los pasos del método científico constituyan una guía y no una receta para resolver problemas. En la búsqueda de conocimiento hay avances y retrocesos; detenciones y nuevos avances; por tanto, se deben revisar conceptos, adecuarlos y corregir errores, proceso que finalmente nos permitirá innovar o crear un nuevo conocimiento de la realidad social.

---

<sup>29</sup> BORGES Jorge Luis; Grijalbo, gran diccionario enciclopédico; Pág. 954.

<sup>30</sup> CORTÉS Juárez Alejandro; Introducción a la física y la química; Fernández Editores 1997; Pág.48.

### 4.3.2 Elementos de la investigación

Sólo al tomar conciencia de su realidad, el hombre puede convertirse en el agente y sujeto de los cambios que en ella se dan.

Para poder no solamente explicar la realidad y descubrir sus causas fundamentales sino también transformarla a través de una acción sistemática organizada, la investigación debe posibilitar este proceso mediante un análisis detallado de los elementos que la componen

Son tres los elementos de la investigación científica:

*El objeto:* conocimiento que se busca.

*Medio:* lo constituye el conjunto de métodos y técnicas que se utilizan y que varían según el tipo de investigación. Son las herramientas del investigador.

*Sujeto:* es la persona, o grupo de personas, que realiza la investigación. A este sujeto se le llama investigador y debe tener un conjunto de aptitudes, así como ciertas disposiciones anímicas que le permitan realizar acciones que integran el proceso de la investigación. Sobre todo, el buen investigador se caracteriza por su actitud peculiar: el asombro ante lo real, lo que implica estar receptivo ante los hechos, conjugar el pasado para entender el presente y poder vislumbrar el futuro.

Asimismo, la persona que investigue ha de aproximarse a su objeto de estudio sin prejuicios, sin ideas previas, para poder ver lo que otros no han visto.

Las principales cualidades que caracterizan a un buen investigador son: la disciplina, la curiosidad, la prudencia, entre otros.

El investigador debe tener conocimientos previos sobre el tema por desarrollar; conocimientos que poseía desde el momento mismo de elegirlo y que fue incrementando a partir de las fuentes de consulta, por ello, a la hora de querer realizar el proyecto resulta indispensable realizar un diagnóstico socioeducativo.

### **4.3.3 El rol del interventor como investigador**

Uno de los métodos de importancia en la etnografía es la observación participante, ésta en la práctica le sugiere al investigador un estilo propio de investigación. El objeto de la participación se refiere al hecho de penetrar en las experiencias de otros o en su defecto en un grupo.

La mejor manera de acceder es que el investigador adopte un papel dentro del grupo y/o organización; de una forma u otras podrá contribuir a los intereses y funciones del mismo.

En efecto esta actividad supondrá en el investigador el acceso a todas las actividades grupales de forma que la observación sea posible en mayor o menor distancia e inclusive el cuidado de las experiencias y los procesos mentales propios del grupo y del mismo investigador.

La naturaleza y el grado del rol de participación varían según los objetivos de la investigación, el investigador y la cultura involucrada.

El trabajo y naturaleza del investigador puede resultar antagónico debido a que en su trabajo el interventor como investigador deberá tratar su carácter ideológico para evitar contaminar los resultados de las investigaciones es decir, el carácter ideológico en un investigador puede reducir en gran medida la objetividad de los resultados dado que estarán condicionados por la ideología llevada en el interior (pensamiento) del investigador.

En efecto si se quiere no contaminar la información o resultados el investigador debe de ponerse en el papel de otros literalmente hablando pero lo más cercano posible, según Goetz esta acción llevará al investigador a:

“...consecuentemente ponerse en una situación y en una disposición que le permitan observar las conductas dentro del contexto de sus escenarios y tratar por todos los medios posibles, de obtener las estructuras de significado que informan y testifiquen los comportamientos de los sujetos observados”<sup>31</sup>.

El incrustamiento o negación en un grupo necesariamente llevan al investigador a plantearse estas actividades pero no lo es todo, si se quiere hacer una verdadera investigación que sea útil tanto al grupo observado como al propio investigador, se deberá buscar por todos los medios estar dentro y fuera del grupo haciéndose notar y no notar, o simplemente pasar desapercibido como una mosca en la pared que no molesta a nadie pero que está ahí observando y analizando, las actitudes, conversaciones y el trabajo de grupo.

#### **4.4 Los procesos desarrollados**

La búsqueda del conocimiento, que es la actividad científica en sí, requiere ineludiblemente de un conjunto de decisiones que se deben tomar en la producción de ese conocimiento y que están en íntima relación con la realidad y la teoría; requiere también de una serie de propuestas que tienen como fin comprobar ese modelo, en un esquema que especifique de manera general los aspectos metodológicos de dicha búsqueda, y del conjunto de actividades concretas que se realizan para acceder al conocimiento.

Cuando hablamos de conocimientos, nos referimos a un conocer científico (epistemología) es decir; a un conocer que va más allá de la mera impresión, o de la opinión, o del dicen que. Hablamos de un conocer que trata de constatar cómo

---

<sup>31</sup> GOETZ J.P.; Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa; Pág.15

es la realidad, cuáles son las verdaderas causas de lo que sucede; se trata de acercarse cada vez más a ese conocimiento, usando opiniones cada vez más razonadas y fundamentadas. La investigación acción pretende buscar este tipo de conocimiento.

La investigación-acción implica la gente en el lugar de trabajo, busca la explicación de los procesos sociales a partir de la realidad, o sea, los que la están viviendo. No se puede realizar de forma aislada, es necesaria la implicación grupal.

Uno de los objetivos de la investigación-acción es aclarar las intenciones de la gente que actúa y analiza las relaciones de comunicación y de las estructuras sociales a partir de sus acciones. Se trata de conocer la dinámica grupal por ello la importancia de estos métodos etnográficos.

#### **4.4.1 El trabajo epistemológico**

Rojas Soriano nos invita a la reflexión y comprensión sobre el conocimiento de un objeto y nos dice que empieza precisamente a partir de las sensaciones y percepciones que nos provoca. Sin embargo, el interventor como investigador no debe limitarse a observar solamente las representaciones inmediatas del mundo exterior ya que, si así fuera, tan sólo conocería los aspectos externos (superficiales o no relevantes) del objeto de estudio.

Para descubrir la realidad social el investigador necesita, en sentido figurado, penetrar en el interior de ésta, ello sólo puede lograrse mediante el pensamiento abstracto, de lo contrario se caería en el error de considerarla como algo acabado, que no requiere ser modificada.

Para tener acceso a la realidad social, es necesario efectuar un proceso que Lenin resume así: “De la percepción viva al pensamiento abstracto y de éste a

la práctica: tal es el camino dialéctico del conocimiento de la verdad”<sup>32</sup>. Con esta frase se sintetiza el proceso que el investigador sigue para tener acceso al conocimiento, aunque la forma sencilla en que está expuesto no significa que el conocimiento se extraiga mecánicamente, sino que implica un juego dialéctico (teoría- práctica).

La investigación de trabajo social debe ser una praxis donde se conjuguen algunas otras disciplinas como son la etnografía y la investigación-acción, ambas de fundamental importancia para la aplicación en este proyecto.

#### **4.4.2 El trabajo etnográfico**

Vivimos inmersos en una compleja relación de acciones, donde a cada acción corresponde una reacción, es decir, lo que hacemos, y/o decimos necesariamente tiene una repercusión positiva o negativa que en la mayoría de la veces pasa desapercibida por nosotros. Somos seres humanos <<incapaces>>de razonar sobre estos hechos y por lo tanto las respuestas están fuera de nuestro alcance.

A veces ni siquiera desarrollamos la habilidad de conocer nuestro medio y para ser más explícitos no ponemos atención a la gente que rodea nuestro entorno, vaya no conocemos nuestro propio contexto, mucho menos conocemos los significados ocultos de las relaciones interpersonales, los símbolos, las palabras, etc. que se dan en la organización, aunque no siempre sea desconocido totalmente.

La comprensión de las relaciones interpersonales y sus significados necesariamente se hacen desde la investigación interior de un contexto donde se

---

<sup>32</sup> HERAS Montoya Laurentino; Comprender el espacio educativo, investigación etnográfica sobre un centro escolar; Ediciones Aljibe S.L. 1997, Archidona (Málaga)

podrá examinar con mayor exactitud a los sujetos de investigación, donde tanto el uno como el otro se conjugan.

La etnografía, la antropología y la etnografía analítica son ciencias de investigación de campo, en su naturaleza pura existe la descripción tanto de los contextos como de los sujetos. A diferencia de las dos primeras "...la etnografía analítica se distingue de la antropología en general y de la etnografía de corte tradicional, por su forma especial de hacer investigación y de construir conocimiento"<sup>33</sup>.

Así pues el objetivo principal de esta ciencia es la participación intensiva y prolongada en un contexto determinado de investigación, porque nadie puede afirmar que conoce sólo con el hecho de ver, hablar y oír de un problema, contexto o sujeto de investigación, si no se traslada al mismo lugar donde ocurren estos caracteres.

Habrá quien podrá decir que la mejor manera de conocer es no involucrarse tanto con los sujetos como con el contexto. En cierto sentido ésta es una limitación grande para el investigador, ya que no podrá observar y analizar correctamente dejando fuera podríamos decir la médula de la investigación cualitativa que exige por parte del investigador "...el interés... por conocer lo emic, es decir la percepción desde dentro, que de si mismo tiene un grupo, lo motiva a trasladarse al lugar de los hechos donde tiene y mantiene un contacto con los integrantes de ese grupo"<sup>34</sup>.

En síntesis el trabajo de la investigación, tanto del contexto, como de los sujetos se llevó a cabo a través de la etnografía analítica, ya que es una ciencia que no sólo permitió descubrir lo sucedido, sino que también nos permitió analizar el espacio así como la repercusión entre los integrantes de este Centro.

---

<sup>33</sup> CALVO Beatriz; Nueva Antropología, Vol. XII, No.42 Pág. 9; México 1992

<sup>34</sup> Id.

Se tuvo la oportunidad de investigar los sujetos de investigación por medio de la observación participante. La conjugación de esta técnica y la ciencia llevó a profundizar aún más sobre los supuestos que conocíamos de este espacio, así como los diferentes problemas que existen.

#### **4.4.3 El trabajo de investigación-acción**

En el proceso de investigación-acción, se puso especial énfasis en la caracterización de los sujetos y grupos con los que trabajamos, así como el contexto y las problemáticas, ya que constituyen insumos fundamentales para definir nuestro objeto de estudio.

La investigación-acción es un instrumento estratégico básico para promover la transformación grupal.

Uno de los objetivos de la investigación-acción es la aplicación de una metodología participativa, es un método que cobra relevancia en los esfuerzos del investigador a la vez que desarrolla y rescata elementos culturales de los sujetos investigados a través de sus experiencias y vivencias.

Hay que resaltar que en los proyectos de investigación- acción no se puede trabajar de manera aislada, es necesario analizar el contexto en el cual se va a realizar el proyecto y, los factores que influyen en él: políticos, económicos, culturales y sociales.

No olvidemos que el proceso de la investigación-acción conlleva necesariamente al investigador a analizar su contexto y observarlo como un todo y no de manera fragmentada, es decir, que el todo es más que la suma de sus partes.

## **4.5 Técnicas e instrumentos de la investigación**

Durante la ejecución de la quinta etapa del proceso del proyecto <<metodología de la investigación>>, es necesario utilizar dos procedimientos básicos: la técnica de la investigación documental y la técnica del trabajo de campo.

Utilizándolas de manera que una complemente a la otra, el resultado de la investigación será significativo; haciendo uso sólo de una u otra, el proyecto estará incompleto.

### **4.5.1 Técnica de investigación de campo**

La investigación de campo es el conjunto de actividades metódicas y técnicas que tienen como finalidad obtener la información necesaria en contacto directo con el objeto de estudio.

La investigación de campo se realiza mediante algunas técnicas de recopilación de datos, como las siguientes: observación, entrevista y encuesta.

- La observación

La observación es el paso inicial del proyecto social y está presente en todos sus momentos. Tiene como fin obtener datos, precisar características y rasgos del objeto de estudio. González afirma que:

“La observación como técnica de investigación, consiste en ver y oír, hechos y fenómenos que se desean estudiar; en reconocer y estudiar todo lo que se observa acerca del hecho; y establecer de antemano qué aspectos deben destacarse<sup>35</sup>”.

---

<sup>35</sup> GONZÁLEZ Blackaller Ciro E.; Nueva dinámica de la vida social; Editorial herrero S.A., México 1985; Pág.28.

Observar implica hacerse preguntas sobre el fenómeno y plantear hipótesis para después registrar datos que permitirán tener una idea lo más exacta posible del objeto de estudio.

En la investigación de campo la observación que utilizamos fue la participante.

La observación participante es aquella en la que el investigador juega un papel determinado dentro de la organización en la cual se realiza la investigación.

La observación participante exige la presencia del interventor en el campo de investigación durante períodos de tiempo prolongados. La función del observador es la de compartir, y de esta forma entender, el mundo social de los participantes en su contexto.

La observación es un procedimiento muy valioso en el proyecto social. Sin embargo, si no se llevara un registro de lo que sucede, es decir, si no se contara con todo detalle y precisión lo que ocurre durante el día, los datos y resultados se olvidarían y no podrían ser utilizados para analizarse.

Tampoco podrían compararse y tal vez se olvidarían por importantes que fueran. Por ello, el registro es tan importante como la observación porque con él se conserva, se analiza y se comparan los datos obtenidos.

La forma de llevar a cabo estos registros es mera cuestión de estilo personal. Nosotros utilizamos un cuaderno organizado por fechas donde se resaltan aspectos importantes como: actitudes, frases, conversaciones, eventos, logros, fracasos, entrevistas. El análisis detenido vendrá después.

No obstante, mientras hacemos los registros de las observaciones surgen inevitablemente ciertos pensamientos, que nos sirven como indicadores de análisis.

Como estrategia de investigación, la observación participante puede abarcar una serie de técnicas adicionales de recogida de datos, por ejemplo la fotografía y el audio.

La fotografía es un instrumento excelente para la investigación, mediante ella se puede captar la realidad de cualquier escenario.

Indudablemente la cámara fotográfica tiene una gran utilidad como instrumento de reconstrucción de la realidad del Centro Interactivo Poder Joven.

Convencidos de la importancia de esta herramienta realizamos fotografías al interior y exterior del Centro con la intención de capturar, explorar y describir situaciones reales de la dinámica de grupo.

Otro método empleado en el proceso del proyecto que nos permitió ahondar en la vida del Centro es la grabación en audio. Este instrumento de recogida de datos nos sirvió entre otras cosas para comparar y comprobar, para posteriormente hacer un análisis de la realidad pues "...no es uno mismo el que puede entender mejor sus propias implicaciones, es sobre todo la mirada del otro"<sup>36</sup>.

Aunque no hemos empleado en demasía este medio, contamos con cinco cintas de audio grabadas en diferentes momentos todas ellas de gran valor.

---

<sup>36</sup> JAQUES Ardonio; Intervención e investigación (ponencia presentada el 11 de septiembre de 1993 en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo) ; Pág.38

Las cintas de audio recogen información sobre la denominación y el origen del Centro, los problemas registrados en el diagnóstico socioeducativo y, la narración de los aciertos y errores del grupo.

- La entrevista

Al igual que la observación, es de uso bastante común en la investigación, ya que en la técnica de campo buena parte de los datos obtenidos se logran por entrevistas. Podemos decir que la entrevista es la relación directa establecida entre el investigador y su objeto de estudio a través de individuos con el fin de obtener testimonios orales.

La entrevista es un método interesante para ahondar e interrogar sobre la realidad; es flexible y dinámica. De acuerdo con la estructuración ésta podría clasificar en:

- Estructurada (con preguntas establecidas previamente) y
- No Estructurada (que recoge sencillamente conversaciones libres)

Pensadas para facilitar la expresión de las opiniones y hechos personales con toda sinceridad y precisión, en la exploración de campo utilizamos la entrevista no estructurada, aunque también se hizo énfasis en la entrevista estructurada.

Entendiendo por entrevista estructurada reiterados encuentros, cara a cara entre el investigador y los informantes, dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que éstos tienen respecto de sus vidas, experiencias, sucesos, tal como lo expresan con sus palabras.

Las entrevistas se desarrollaron con una o más personas, siendo entrevistadas nueve en total, entre ellas: un coordinador, cuatro talleristas, dos personas de servicio social y otras dos ajenas al Centro (amigos del coordinador).

La forma de llevarlas a cabo fue la siguiente: mientras el entrevistador escuchaba con atención la respuesta que le daba el entrevistado otro miembro del equipo investigador registraba los gestos, ademanes y el tiempo que duraba en dar su respuesta.

Algunas de ellas no coincidían con la realidad, las personas entrevistadas se vieron en la necesidad de mentir para dar una respuesta satisfactoria considerando que era lo que queríamos escuchar.

Aquí es donde radica la importancia de las dos herramientas aplicadas en la investigación de campo, la vinculación que existe entre ellas (observación-entrevista) nos permitió hacer un análisis más completo sobre lo que se hace y lo que se dice.

- La encuesta

La encuesta se caracteriza por la recopilación de testimonios escritos, provocados y dirigidos con el propósito de averiguar hechos, opiniones o actitudes. En la encuesta, la selección y la crítica de los datos y sus fuentes deben sujetarse al mismo rigor que caracteriza en la investigación documental, la valoración de los textos.

El carácter reactivo de la encuesta puede ser controlado, por ejemplo, por medio de preguntas cerradas donde el individuo no tiene más que dos posibilidades de respuesta: si ó no.

Por otra parte las preguntas abiertas, se dejan a la total libertad del encuestado. Estas preguntas proporcionan información variada y permiten detectar diferentes respuestas que se dan en una misma pregunta, lo cual es útil.

Sin embargo una desventaja que presenta es la siguiente: se obtienen respuestas difíciles de codificar y clasificar, lo cual puede llevarnos a errores de interpretación como ocurrió en el proyecto social aplicado durante la dinámica inventario de intereses cuyo objetivo consistía en innovar las actividades que realiza el Centro Interactivo Poder Joven mediante la auscultación de las necesidades de los jóvenes del municipio de Tlaquiltenango.

Para poder llevarla a cabo fue necesario realizar la visita a algunas instituciones educativas. La encuesta se aplicó a 67 jóvenes entre 12 y 18 años de edad. La primera parte de la encuesta era cerrada donde los jóvenes sólo se limitaron a contestar con la letra “A” agrada o con la letra “D” desagrada según la actividad presentada. La segunda parte fue abierta donde ellos mismos elaboraron una relación con 10 actividades culturales, recreativas y deportivas que les gustaría practicar dentro del municipio.

Para lograr una interpretación de los datos realizamos un cuadro dividido en 3 columnas, en la primera se anotó la actividad, en la segunda el número de personas que les agrada realizar esa actividad según la edad y en la tercera el número de personas que les desagrada la actividad obviamente dependiendo también su edad. Finalmente concluido el cuadro se cuantificaron los datos y se gráfico.

Respecto a la lista que ellos mismos elaboraron hicimos una relación con todas las actividades y el número de personas que la propusieron, seleccionando las tres de más alto puntaje y siendo presentadas éstas durante la reunión quincenal.

#### 4.5.2 Técnica de investigación documental

La investigación documental puede ser definida como el conjunto de actividades metódicas y técnicas que tienen como objetivo la recopilación, análisis y exposición crítica de la información y datos contenidos en documentos como: revistas, periódicos, libros.

La recolección de datos tiene una importancia muy grande para el trabajo que se va realizar; es imposible tener a la mano en el momento de la redacción todo el material leído, además de que es muy difícil memorizar todos los datos y citas que servirán para darle rigor a la investigación. Conviene, entonces, hacer uso de técnicas precisas para conservar el material que en un momento dado será necesario citar o transcribir.

Es decir, las fichas de trabajo facilitan la sistematización bibliográfica, la ordenación de los datos e ideas y el trabajo de síntesis, de resumen o de comentario; deben contener sólo una idea pues si anotamos varias dificultaremos la clasificación.

“La ficha de trabajo es el instrumento que nos permite ordenar y clasificar los datos consultados, incluyendo nuestras observaciones y críticas, facilitando así la redacción del escrito”<sup>37</sup>.

El objetivo general de las fichas de trabajo es captar la información que posteriormente analizaremos y convertiremos en elementos del trabajo, con nuestras aportaciones personales.

Las fichas de trabajo se realizaron con todo el material teórico-conceptual obtenido a lo largo de esta licenciatura y la aportación de otros autores que brindaron orientación sobre el objeto de estudio. Su elaboración dio inicio a partir

---

<sup>37</sup> TAMAYO y Tamayo Mario; El proceso de la investigación científica; Ed. Limusa tercera edición, México 1995

de determinados conceptos aplicados en el índice general para la elaboración del proyecto de intervención educativa 2002 como son: diagnóstico, problemática, delimitación, intervención y, lógicamente de acuerdo a diferentes palabras claves detectadas en la investigación como proceso.

El propósito de la elaboración de las fichas de trabajo se llevó a cabo con el afán de buscar referentes teóricos que apoyaran la comprensión y solución del problema situacional del Centro Interactivo Poder Joven Tlaquiltenango.

#### **4.6 Sistematización y organización de la información**

Ningún investigador puede estar indefinidamente dedicado a la tarea de reunir material. Siempre llega un momento en que debe de ajustar cuentas, y ver de qué dispone para redactar ya los resultados de sus investigaciones.

Será precisamente al ordenar la información cuando nos daremos cuenta si el material que tenemos disponible es suficiente o no.

El momento de la organización y sistematización del material es de suma importancia, por lo que las informaciones deberán ser objeto de una revisión, de una lectura cuidadosa y atenta, cuyas finalidades principales son:

- Reforzar y renovar el conocimiento general a base de retener y reflexionar en sus aspectos más sobresalientes.
- Apreciar en ellas el mérito y valor de las fuentes utilizadas.
- Ordenar en torno a procesos coherentes y firmes todo ese material, no sólo con el fin de advertir las lagunas que tengamos, las supuestas o reales contradicciones, sino también evitar la duplicidad cuando ésta no sea indispensable para la mejor comprensión del tema por exponer.

Estos objetivos que se persiguen al sistematizar las informaciones rendirán beneficios en el momento de elaborar las conclusiones y al redactar el informe definitivo de la investigación.

La sistematización debe plantearse al principio de un proyecto para tener claro que se espera de ella e ir desarrollando y registrando la información durante el proceso.

La sistematización surge a partir de la necesidad de recuperar, documentar y reflexionar críticamente la práctica realizada. Es la creación colectiva de conocimiento, conjuntando los planteamientos e instrumentos teóricos, conceptuales y metodológicos nutridos de la experiencia.

La sistematización y organización se planteó desde un principio, las personas que desarrollamos este proyecto trabajamos de manera individual con apoyo de herramientas teórico-metodológicas, es decir, cada quien observaba y anotaba en su cuaderno lo que veía, reunía el material teórico que creía indispensable para poder interpretar y sustentar sus anotaciones. Posteriormente se reunía con su compañero de trabajo para compartir la información, reforzar e interpretar los hechos y sacar conjeturas, finalmente se redactaba el escrito, tomando en cuenta sólo lo indispensable y desechando el material que no era necesario o se repetía.

## CAPÍTULO QUINTO

### ESTRATEGIAS METODOLÓGICAS

Las estrategias necesariamente se encuentran incrustadas, diseñadas en la intervención, estas acciones realizadas por los sujetos de hacen con el objeto de mejorar su instancia de vida, servicios, innovar o bien se realizan de manera explícita para la resolución de problemas.

Así el hombre consciente e inconscientemente elabora estrategias diariamente para hacerse la vida más fácil, dar solución a aquello que le aqueja.

#### **5.1 Estrategias para la solución del problema**

Ahora que ya sabemos qué problema vamos a encarar, llega el momento de la planificación. La planificación es fundamental en todo tipo de procesos, más en los sociales; en ella se define lo que se busca alcanzar y se deciden los pasos a seguir.

Al llevar a cabo la planificación es importante tomar en cuenta los siguientes puntos: cambiar el enunciado interrogativo del problema en un enunciado propositivo de lo que se desea generar o promover y referirnos a cuáles serán nuestros objetivos.

Una vez definidos los objetivos, necesitamos darnos a la tarea de determinar las estrategias para conseguirlos. Hay muchos caminos para alcanzar objetivos, pero la elección correcta debe reflejar el sentir del grupo.

La planeación estratégica es la planeación indicada para alcanzar el final esperado. Ayuda a ver el horizonte que deseamos alcanzar y los mejores caminos para hacerlo, detecta obstáculos internos y externos, si pueden superarse los obstáculos el camino sigue, si no se elige otro.

La estrategia, es el modo de obtener lo que se busca, establecer recursos y actividades para lograr el resultado. Es conveniente plantear estrategias, ya sea en momentos claves, cuando hay un área de oportunidad o cuando se está en crisis.

Entre las estrategias con que se pretende lograr la apropiación de los contenidos con el fin de generar acciones transformadoras que hagan realidad los objetivos planteados al interior del Centro Interactivo Poder Joven, se hayan una serie de técnicas integradoras y participativas.

Su diseño de intervención se encuentra fundamentado en aspectos teóricos-metodológicos, esta coherencia entre contenido y forma sólo es posible lograrla a través de una metodología dialectica (teoría-praxis), desde la investigación acción. Por ello, para facilitar la selección acertada de nuestras estrategias, recomendamos diseñar como primer punto una lista de categorías claves de acuerdo a nuestros referentes teóricos y, después proponemos tomar en consideración las siguientes interrogantes.

¿Qué recursos existentes necesitaremos para llevar a cabo las acciones que consideramos efectuar?

¿Cuándo se iniciarán y cuándo terminarán cada una de las acciones que vamos a llevar a cabo?

¿Qué apoyos factibles necesitaremos para hacer más probable que nuestras estrategias tengan éxito?

¿Por qué queremos innovar?

Recordemos que la innovación se ha convertido en la principal arma estratégica que una organización puede emplear para ser competitiva. Hoy día

innovar es la única opción que se puede permitir cualquier organización sea cual sea su tamaño o la actividad de su negocio.

Más de una vez hemos escuchado que las buenas ideas han llevado al éxito a muchas organizaciones de diferentes dimensiones.

La novedad por sí misma ya produce una cierta satisfacción, no obstante, tomemos en cuenta que no se trata de innovar por innovar, sino de la posibilidad de mejorar nuestra organización, innovamos para aproximarnos a la visión o los objetivos estratégicos formulados como proyecto. Si se dan las condiciones adecuadas todos ponemos a funcionar nuestra capacidad de crear.

Siendo buenos pensadores, o quizá apoyándonos en metodologías, podemos generar ideas originales, con fluidez y diversidad. Si tenemos esta capacidad podemos hacer una primera evaluación de lo factible que son estas ideas.

Sin embargo, la energía creativa no es suficiente para asegurar la innovación. A un cierto grado de creatividad, deberán agregarse componentes tales como la formación e información, motivación, perseverancia, capacidad de concentración, compromiso con la visión y estrategias formuladas, así como de atrevimiento, entre otros atributos. Todos estos componentes se requerirán para la innovación en la organización denominada Poder Joven.

En lo referente al impulso de las ideas en pro de la innovación, hay que recordar que no se trata sólo de resolver original y eficientemente las oportunidades más recientes o las anteriormente creadas; Poder Joven precisa también, de la creatividad para alcanzar nuevas metas y explorar mejores ventajas competitivas de ahí, el papel del interventor educativo.

Las estrategias que aquí se indican son sólo propuestas de trabajo, unas pudieron llevarse a cabo en el interior del Centro Interactivo Poder Joven Tlaquiltenango y otras en su exterior. El tiempo estimado para realizarlas comprendió del mes de septiembre al mes de diciembre del año 2006.

Ahora bien, “Para que conozcamos en que medida las estrategias que hemos empleado están siendo lo eficaces que prometían ser, si los compromisos de todos y cada uno de los actores se están cumpliendo en la práctica, y si en realidad estamos avanzando como pensábamos que lo haríamos en el logro de nuestros objetivos es necesario llevar a cabo una evaluación y un seguimiento”<sup>38</sup>, con el fin de poder abordar correctamente la intervención.

---

<sup>38</sup> Ibid. Pág. 99

## 5.2 Plan de las Estrategias

### Primera estrategia

<b>Nombre de la actividad:</b> Cruzando para alcanzar los objetivos.	<b>Fecha de realización:</b> 24/septiembre/2006
<b>Propósito:</b> Conocer el tipo de <u>liderazgo</u> al interior del Centro Interactivo Poder Joven Tlaquiltenango.	
<b>Recursos:</b> hojas de papel, cuerdas, pañuelos.	
<p style="text-align: center;"><b>Actividades</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Durante el paseo ecoturístico a las Cascadas “las Granadas” se realizará la dinámica quítame la cola. Ello con la intención de integrar a los miembros del grupo Poder Joven y demás personas que nos acompañen.</li><li>• Al terminar esta dinámica, ya todos motivados se desarrollará la dinámica participativa &lt;&lt;La Isla&gt;&gt;, la cual tiene como intención conocer el tipo de liderazgo en el Centro Interactivo Poder Joven.</li><li>• Al final se realizarán preguntas respecto a la actividad realizada.</li></ul>	

## Segunda estrategia

**Nombre de la actividad:** Juntos sumamos fuerzas.

**Fecha de realización:** 29/septiembre/2006

**Propósito:** Asumir la identidad colectiva del grupo, Centro Interactivo Poder Joven, para desarrollar un proceso de mejora.

**Recursos:** gis, rompecabezas (el total de piezas debe coincidir o exceder el número de jugadores).

### **Actividades**

- Mediante la técnica integradora <mar adentro, mar- afuera> se formarán los equipos.
- Una vez que se tengan los equipos se desarrollará la dinámica participativa <carrera de rompecabezas>.
- Construidos los rompecabezas se analizará y reflexionará acerca de la dinámica y su relación con el Centro Interactivo Poder Joven Tlaquiltenango, esto es, a través de una serie de preguntas.

### Tercera estrategia

**Nombre de la actividad:** Trazando vínculos.

**Fecha de realización:** 19/octubre/06

**Propósito:** Buscar y dar a conocer a los alumnos y la institución, organismos gubernamentales encargados de la formación y educación de las personas jóvenes y adultas.

**Recursos:** cuaderno, lápiz, butacas, aula enciclomedia, cd.

#### **Actividades**

- Se recogerá información sobre Poder Joven ¿qué es?, ¿dónde se ubica?, ¿cómo trabaja?, ¿cuáles son sus objetivos?...
- También se tomarán algunas fotografías, todo ello para elaborar un trabajo de exposición a base de diapositivas.
- Posteriormente capturaremos la información y será presentada ante el coordinador y demás miembros del Centro Interactivo Poder Joven Tlaquiltenango para hacer las correcciones pertinentes y los anexos necesarios.
- Concluido el paso anterior nos entrevistaremos con el coordinador de la Universidad Pedagógica Nacional Sede

Galeana, los principales puntos a tratar serán:

- Apoyo para desarrollar una exposición encaminada a nuestro proyecto de titulación y en relación con las prácticas profesionales.
- Básicamente el objetivo consistirá en crear un vínculo entre la entidad receptora (Centro Interactivo Poder joven Tlaquiltenango) y la Institución (UPN, Galeana), ello para que los alumnos próximos a realizar las prácticas profesionales y servicio social, conozcan uno de los organismos gubernamentales enfocados a la **educación** de las personas jóvenes y adultas.
- Una vez que esta actividad sea autorizada y la fecha y hora de realización hayan sido acordadas, realizaremos invitaciones y carteles para poder invitar a la comunidad estudiantil.
- Formalmente también haremos la invitación a los estudiantes en sus respectivas aulas.
- La invitación también será realizada con los talleristas de Poder Joven, esto es, para que la exposición se enriquezca con una breve exposición de actividades. Si es posible en la explanada de la institución.
- Llegado el día asistiremos a la institución un poco antes de la hora acordada, esto para preparar el material y no hacer esperar al público. Se llevará a cabo la exposición, al final se aclararán dudas y se brindará toda la información que nos soliciten.

### Cuarta estrategia

**Nombre de la actividad:** Recordando a nuestros seres queridos. **Fecha de realización:** 01/noviembre/2006

**Propósito:** A través del trabajo colectivo promover la cultura regional del día de muertos en los jóvenes del Centro Interactivo Poder Joven Tlaquiltenango.

**Recursos:** fruta (naranja, mandarina, manzana), pan de muerto, tlaxcales, calabaza, tamales, chocolate, arroz, tejocote en almíbar, agua, sal, mole (rojo-verde). Mesa, papel, imágenes de santos, fotografías, jarros, cazuelas, veladoras cerillos, botes, cinta adhesiva, flor de cempazuchil.

#### **Actividades**

- Se realizará de manera formal la invitación al grupo Poder Joven (coordinador, talleristas, beneficiarios, personas de prácticas profesionales y servicio social) para participar mediante el trabajo colectivo en el concurso de ofrendas que se realiza cada año en el zócalo municipal de Tlaquiltenango.
- Después se determinará qué tipo de ofrenda se va a llevar por ejemplo: prehispánica, religiosa contemporánea o mixta y, se dirá a quién va ir dirigida.
- Una vez hecho esto, se elaborará una lista de las personas que puedan o quieran participar.
- Ya con ellas se elaborará otra lista sobre el material y/o recursos que se necesiten y, al mismo tiempo se les hará la pregunta ¿con qué o cómo nos van a apoyar?
- Una vez que ya se conozca el tipo de ofrenda y a quién va ir dirigida, así como los recursos que se necesitan y las personas que nos van a apoyar con ellos, se nombrará a una persona como coordinador de la actividad.
- Al final se harán de afinar los últimos detalles como son: el horario y el punto de encuentro para el desarrollo de esta estrategia.

### Quinta estrategia

**Nombre de la actividad:** Boletín informativo

**Fecha de realización:** 15/ noviembre/ 2006

**Propósito:** Mediante la comunicación y la expresión conocer como está trabajando el Centro Interactivo Poder Joven Tlaquiltenango para poder evaluar y realizar un proceso de mejora.

**Recursos:** bolígrafos, cuaderno, grabadora, pilas, cassette, computadora, hojas blancas, impresora.

#### **Actividades**

- \* Durante dos meses (septiembre-octubre) se realizarán observaciones, entrevistas (formales e informales) con los integrantes del Centro Interactivo Poder Joven Tlaquiltenango: coordinador, talleristas, beneficiarios, personas de prácticas profesionales y de servicio social, para recabar información y poder elaborar el primer boletín bimestral.
- \* Una vez que se haya reunido la información el siguiente paso consistirá en procesarla, esto es, relacionarla para darle orden y sentido.
- \* Después la capturaremos e imprimiremos un juego. Mediante la asesoría de algún profesor de la UPN sede Galeana se realizarán las correcciones pertinentes tanto en ortografía como redacción.
- \* Se corregirá el escrito, en seguida se imprimirá el trabajo y se armarán los boletines.
- \* Éstos serán presentados durante la 1era. reunión quincenal del mes de noviembre para un mejor análisis.

### Sexta estrategia

<b>Nombre de la actividad:</b> El poder en marcha te busca	<b>Fecha de realización</b> 20/noviembre/2006
<b>Propósito:</b> A través del aspecto histórico-cultural y la <u>interacción</u> de los grupos sociales de la comunidad de Tlaquiltenango dar a conocer el Centro Interactivo Poder Joven.	
<b>Recursos:</b> cuaderno de notas, bolígrafo, volantes, computadora, impresora, playeras Poder Joven	
<b>Actividades</b>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• Se solicitará al coordinador de Poder Joven los datos necesarios para elaborar volantes.</li><li>• Posteriormente se capturará la información, buscaremos en el disco duro de la computadora imágenes de los talleres para insertarlas en el volante.</li><li>• Concluidos los pasos anteriores, llamaremos al coordinador de Poder Joven para que dé el visto bueno.</li><li>• Inmediatamente después se imprimirá el trabajo.</li><li>• Los volantes se cortarán con la guillotina y se guardarán en una bolsa para ocuparlos el día del desfile.</li><li>• Día después, esto es, en la reunión quincenal se hará la invitación a los miembros del Centro Interactivo para participar en el desfile, repartiendo volantes al mismo tiempo que se realiza una exposición de talleres.</li><li>• Se aplicará la dinámica lluvia de ideas para conocer si los participantes están de acuerdo con ello, o bien se dará pauta para que ellos mismos propongan la forma de participación.</li><li>• Se realizará un consenso y según lo acordado se participará.</li><li>• Al final se afinará la hora y el punto de encuentro.</li><li>• Posteriormente se desfilará.</li></ul>	

### Séptima estrategia

<b>Nombre de la actividad:</b> Inventario de intereses	<b>Fecha de realización:</b> 30/noviembre /2006
<b>Propósito:</b> <u>Innovar</u> las actividades que realiza el Centro Interactivo Poder Joven mediante la auscultación de las necesidades e intereses de los jóvenes del municipio de Tlaquiltenango.	
<b>Recursos:</b> humanos, económicos, materiales (computadora, hojas blancas, impresora, bolígrafos, disco de 3 ½, credenciales, playeras de Poder Joven, transporte público.	
<b>Actividades</b>	
A. Diseñar la encuesta.	
B. Capturar la información.	
C. Imprimirla.	
D. Solicitar apoyo de un profesor para corregir la estructura de las preguntas y corregir la ortografía.	

- E. Según el paso anterior realizar las modificaciones correspondientes, volver a capturar si es necesario, imprimir y posteriormente fotocopiar.
- F. Programar el día (s) y, lugar de aplicación.
- G. Entrevistarnos con el director de la institución, explicar el objetivo de la encuesta (estrategia) y, consecuentemente solicitar permiso para aplicarlas en los grupos.
- H. Trasladarnos a los grupos, dar una breve explicación de quiénes somos y cuál es el objetivo de la actividad.
- I. Aplicar las encuestas.
- J. Procesar la información, según los intereses y la edad de las personas encuestadas.
- K. Elaborar gráficas con los resultados obtenidos.
- L. Presentarlas en la reunión quincenal.
- M. Conversar con el grupo que vamos hacer al respecto.

### Octava estrategia

**Nombre de la Actividad:** Actuamos por ti.

**Fecha de realización** 04/diciembre/2006

**Propósito:** Gestionar ante las autoridades correspondientes un espacio físico en la barda del Lienzo Charro de Tlaquiltenango para promover el Centro Interactivo Poder Joven.

**Recursos:** bolígrafo, sello, fólder, hojas membretadas, computadora, impresora, pintura, brocha, barda.

#### **Actividades**

- Investigar el nombre de la persona (s) a quienes debemos girar un oficio para gestionar un espacio físico.
- Hecho el paso anterior, se solicitará apoyo a alguna persona experta en la elaboración de este tipo de documentos.
- Después se va a capturar e imprimir.
- El siguiente paso consistirá en compartir con los miembros del Centro Interactivo Poder Joven Tlaquiltenango, la actividad que se pretende realizar, esto es, en la reunión quincenal.
- Se pondrá en juego su desarrollo y se someterá a votación su cumplimiento.
- Considerando que no haya cambios y la actividad se lleve a cabo tal y como se tiene planeada, el siguiente paso consistirá en presentar el oficio que hemos elaborado al coordinador, para que este dé el visto bueno, lo firme y selle.
- Por último, se hará entrega de los oficios y, cuando nos autoricen se concluirá la actividad.

### Novena estrategia

**Nombre de la actividad:** El reflejo de la educación

**Fecha de realización** 15/diciembre/2006

**Propósito:** Mediante la organización de los miembros del Centro Interactivo Poder Joven Tlaquiltenango mejorar los procesos organizativos.

**Recursos:** internet, computadora, recursos humanos, organismos gubernamentales y no gubernamentales.

#### **Actividades**

- Buscar información sobre organismos tanto gubernamentales como no gubernamentales que pueden brindar apoyos en recursos materiales; para ello nos daremos a la tarea de buscar en el internet y ante el H. Ayuntamiento las diferentes instancias en este rubro.
- Una vez recogida la información nos daremos a la tarea de seleccionar aquellas instancias que apoyen los diferentes tipos de proyectos de gestión, con el propósito de ubicarlas y de tener las primeras aproximaciones con éstas.

- Después de este paso se hará un proceso de discriminación sobre aquellas instancias que no puedan brindarnos el apoyo necesario, teniendo en mente la apertura para otros posibles contactos.
- Esto permitirá tener una información más acertada sobre las distintas instancias.
- Una vez recabada y procesada toda la información se procederá a la elaboración de una solicitud con el propósito de gestionar la petición de un cañón.
- Una vez hecha la petición se procederá a la presentación del documento ante el coordinador para que junto con el equipo de prácticas se hagan los arreglos pertinentes. Posteriormente será presentado a los integrantes del Centro durante la reunión del 15 de diciembre de 2006.
- Como punto final se dará paso a realizar las gestiones pertinentes que nos permitan alcanzar el éxito de la actividad.

### Décima estrategia

**Nombre de la actividad:** Fotografía navideña

**Fecha de realización** 19/diciembre/2006

**Propósito:** Fortalecer las relaciones humanas mediante el análisis crítico-reflexivo, esto es, mediante la representación de los aciertos y desaciertos que se viven al interior del Centro Interactivo Poder Joven

**Recursos:** vestuario, papel, guión, recursos humanos.

#### **Actividades**

- \* Durante la última reunión quincenal del mes de octubre se realizará la dinámica canasta revuelta esto es, para integrar los equipos.
- \* Una vez conformados los equipos, se desarrollará la dinámica participativa titulada el sociodrama, la cual consistirá en lo siguiente:
- \* Los equipos por medio de la expresión artística esto es, la imitación, harán una representación de lo que se vive

en el Centro Interactivo Poder Joven Tlaquiltenango.

- \* Al final de su participación cada equipo comentará más ampliamente la representación que acaban de hacer.
- \* El que coordina la actividad interrogará a los demás equipos si están de acuerdo con lo que acaban de ver.
- \* Esto se aplicará en todos los equipos.
- \* Al final de la participación de todos los grupos, el que coordina la actividad les hará una invitación a los talleristas para realizar una actividad semejante para el mes de diciembre, esto es en un pastorela.
- \* La pastorela deberá expresar la situación que se vive en el Centro de una manera chusca, tomando en cuenta lógicamente el significado de la misma.
- \* Para poder desarrollarla y no improvisar será necesario realizar un guión por lo que se programará un día para hacerlo.
- \* Como todas las personas aprendemos a desarrollar unas habilidades más que otras, realizaremos comitivas: una para armar el guión, otra para la escenografía, una más para el vestuario.
- \* Éstas serán formadas de manera voluntaria, de reconocernos a nosotros mismos.
- \* El guión será repartido entre todos los integrantes del grupo, la escenografía, y el vestuario dependerán según los personajes y la historia que se maneja en el guión.
- \* Para armar la escenografía y el vestuario programaremos un fin de semana que es cuando la mayor parte del grupo se encuentra libre y puede ayudar.
- \* Cada quien ensayará la parte que le tocó de manera individual, en su casa, trabajo o cualquier otro lugar posteriormente se ensayará en el Centro dos o tres horas un día a la semana.
- \* Llegada la fecha, la obra será presentada ante los integrantes del Centro Interactivo junto con los beneficiarios.

## CAPÍTULO SEXTO

### EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

En el quehacer social es muy importante diagnosticar y planificar para tener mayores posibilidades de impactar en la realidad. Más no es suficiente, necesitamos evaluar para comprobarlo y corregirlo en caso necesario. La evaluación, como se apreciará, es una forma de aproximarse a la realidad en la que incidimos, pero existen otras formas como la sistematización que nos permite ver la realidad de forma continua.

La evaluación es una investigación cuyo fin es obtener información sobre el estado y condiciones en que se desarrollan las actividades contempladas en un proyecto. Su objetivo es emitir juicios sobre información recabada para adquirir aprendizajes y favorecer la toma documentada de decisiones.

La evaluación permite al interventor conocer el logro total o parcial de los objetivos, por lo que ha de realizarse no sólo al término del proyecto, sino en forma continua, durante el desarrollo de éste. Así se obtendrán los elementos necesarios para llevar a cabo el reajuste de contenidos, métodos y actividades.

La evaluación no es una etapa final o terminal en un proyecto, pues debe estar "...presente en todo diseño de intervención, desde la identificación de necesidades, hasta los objetivos marcados para la intervención, el proceso de su realización o ejecución y la etapa final de los resultados"<sup>77</sup>.

El punto de partida de la evaluación es identificar el porqué y el para qué se quiere evaluar, puesto que según sean las respuestas a estas cuestiones merecerá la pena el esfuerzo de todo tipo que necesita una evaluación bien hecha.

---

<sup>77</sup> PÉREZ Serrano Gloria; Elaboración de proyectos sociales, casos prácticos; Narcea, S.A. de ediciones Madrid 2004, Pág. 112

La evaluación es importante porque en la actualidad constantemente ocurren cambios; la realidad no debe ser considerada como algo estático, pues está basada en necesidades cambiantes y en avances disciplinarios que son continuos. Esto implica la necesidad de evaluar constantemente los aspectos internos y externos del proyecto.

La evaluación debe estar presente durante todo el proceso, porque nos da la opción de ir rectificando todos aquellos aspectos que no teníamos previstos o que no se adaptan a la realidad.

Habitualmente se ha ubicado a la evaluación en el final del proceso del proyecto, por lo que se revisan únicamente los componentes finales; sin embargo, esto no es lo más conveniente pues la evaluación se realiza demasiado tarde e impide detectar errores e incongruencias cometidas en las etapas iniciales. A partir de lo anterior, se puede afirmar que el proceso de evaluación debe ser continuo, debe mantenerse un seguimiento permanente.

El seguimiento se limita a la revisión del cumplimiento de actividades y a la replanificación de las mismas si ello resultase necesario.

El seguimiento de proyectos es una concepción de trabajo que permite mantener la vista atenta a lo que ocurre en el proceso, con el fin de hacer cambios o plantear acciones nuevas en caso de ser necesario.

El seguimiento es indispensable porque el contexto se modifica.

## **6.1 Conceptualización de la evaluación**

Si se considera a la evaluación con un enfoque amplio, podrá advertirse que constituye un proceso sistemático por medio del cual se valora el grado en

que los medios, recursos y procedimientos permiten el logro de las finalidades y metas de una organización.

En consecuencia, la evaluación requiere de un acopio sistemático de datos cuantitativos y cualitativos y por lo que los cambios propuestos se están realizando adecuadamente.

Varios autores consideran que lo más importante en una evaluación es llegar a formular juicios de valor sobre las variables medidas que a su vez, nos conducirán a un proceso de toma de decisiones tendientes a dirigir los resultados hacia la dirección deseada.

Dentro del contexto social, Riviere considera que la evaluación "... es el proceso de establecer un juicio de valor sobre un objeto, con vistas a una acción, en función de la obtención e interpretación sistemática de datos o pruebas sobre este objeto"<sup>78</sup>.

A su vez, Cabrera con una visión más amplia, define a la evaluación como:

"...un proceso sistemático de obtener información objetiva y útil en la que apoyar un juicio de valor sobre el diseño, la ejecución y los resultados de la formación con el fin de servir de base para la toma de decisiones pertinentes y para promover el conocimiento y comprensión de las razones de los éxitos y los fracasos"<sup>79</sup>.

Estos autores conciben a la evaluación como un proceso continuo, que se desarrolla en espiral y consiste en comparar la realidad (objetivos y estructura del plan vigente) con un modelo, de manera que los juicios de valor, que se obtengan

---

<sup>78</sup> *Op. cit.*, PÉREZ Serrano; Pág. 115.

<sup>79</sup> CABRERA A. Flor; Evaluación de la formación; Editorial síntesis S.A., España 2000; Pág. 17.

de esta comparación, actúen como información que permita adecuar el plan estratégico a la realidad, o cambiar aspectos de ésta.

La evaluación tiene por finalidad velar por el éxito de la organización y analizar los fallos en cada una de sus fases: en la planificación, en la realización y en los resultados.

Debe intentar dar cuenta de los factores que han contribuido a los éxitos y a los fracasos y, guiarse por un impulso de comprensión para entender por qué las cosas han llegado a ser como son.

La evaluación es una actividad permanente y sistemática que pretende reunir datos válidos y fiables acerca de una situación con objeto de formar y emitir un juicio de valor respecto a ella. Estas valoraciones permiten tomar decisiones adecuadas para corregir o mejorar la situación evaluada.

La evaluación no puede ser algo aparte, secundario, que se realice al final del proceso, sino que debe estar integrada a cada actividad, para determinar hasta qué punto se acerca a los objetivos propuestos. Permite analizar el avance de un proyecto de trabajo; medir el grado de cumplimiento y los objetivos parciales y finales propuestos; conocer en qué medida se alcanzaron las metas; comparar los objetivos con los logros; revisar la calidad de los materiales de apoyo; precisar los obstáculos y sus causas; y determinar los ajustes necesarios.

La evaluación no sólo permite mejorar el funcionamiento de un proceso, también aporta los medios para verificar la manera en que afectan los factores socioculturales, económicos, personales y materiales.

El diseño de la evaluación es parte de la planeación, por lo que debe realizarse antes de iniciar el proyecto.

## 6.2 Tipo de evaluación empleada

Dentro de este proceso ubicamos tres tipos de evaluación, los cuales en conjunto dan la perspectiva integral de lo que ocurre en el proyecto y el alcance de los objetivos.

1. *Evaluación de actividades.* Ésta identifica cómo fue el desarrollo de cada actividad y si se logró la meta planteada; para el caso de Poder Joven esa evaluación se llevó a cabo al final de cada estrategia y algunos de sus resultados se pueden observar al final de la descripción de las estrategias en el informe.
2. *Evaluación de procesos,* se verifica si la lógica del proceso fue adecuada para alcanzar los objetivos, esta evaluación es importante porque otorga una visión panorámica. En ocasiones las actividades son exitosas pero dentro de la lógica del proceso puede que no sean afortunadas y no ayuden a alcanzar los objetivos. En particular, para evaluar el proceso desde los participantes en Poder Joven, se utilizó la técnica del interrogatorio.
3. *Evaluación de impacto.* Ésta pretende ubicar cuáles fueron los impactos del proyecto, incluso aquellos que no teníamos planeados producir. Asimismo, por medio de ella se investiga si el objetivo general se cumplió. Es pertinente realizar esta evaluación a tiempo después de que finalizó el proyecto, ya que para verificar el impacto de intervención es necesario que se asiente y refleje lo sucedido en la realidad concreta de la organización. Para esto realizamos visitas a la organización Poder Joven algunos meses después de terminado el proyecto.

Los resultados que obtuvimos no fueron de nuestro total agrado pues, tal parece que los jóvenes que ahí laboran necesitan la presencia de un organizador para llevar a cabo el desarrollo de varias actividades.

Durante el tiempo en que se desarrolló este proyecto mostraron total interés, trabajaban, se divertían y contagiaban a los demás con su energía. Tenían el deseo que Poder Joven un espacio creado por jóvenes y para jóvenes fuera reconocido por toda la población de este municipio y otros lugares aledaños. Desafortunadamente éste decayó de cierta manera cuando nuestro trabajo concluyó.

Obviamente no queremos adjudicarnos un triunfo al 100% porque no nos corresponde pero, nos parece importante destacar que gracias a la aplicación de nuestras dinámicas, la insistencia y motivación que les proyectamos en Poder Joven se logró hacer un cambio positivo.

### **6.3 Técnicas o instrumentos de evaluación**

En el Proyecto de Intervención Socioeducativa es fundamental asegurar la relación teoría-práctica, no sólo como inclusión de dinámicas o técnicas lúdicas, sino considerando plenamente la experiencia y la vivencia cotidiana de los sujetos en el contexto social.

Para esto nos parece prioritario el involucramiento del grupo con el proceso evaluativo de su organización. Consideramos que no basta con hacer explícito el interés y la importancia, sino que la evaluación debe incluir un diálogo directo con los miembros de la organización, donde ganen sentido de proporción respecto de lo que alcanzaron, de lo que están haciendo ahora diferente, a lo que hacían antes y preparen un nuevo escenario.

Para obtener estos datos, la fuente más valiosa de información es la entrevista con los expertos, quienes valoran los alcances y limitaciones del proyecto. Debe considerarse la opinión del coordinador, de los talleristas, los representantes de la comunidad y usuarios de los servicios.

Es de vital importancia que el grupo participe en el proceso de evaluación, mediante la autocrítica y la autoevaluación. Esto contribuirá a desarrollar responsabilidad y la conciencia del nivel de éxito alcanzado.

Para determinar el tipo y las características de los datos que se reunirán pueden utilizarse tanto procedimientos formales como informales por ejemplo: (entrevistas, cuestionarios, análisis de interacción, buzones de sugerencias, encuestas, entre otros).

Resulta valioso incluir los análisis cuantitativos por medio de herramientas estadísticas descriptivas así como proponer análisis cualitativos con la intención de indagar las relaciones causales que determinan los datos a evaluar.

Ahora bien, antes de iniciar cualquier actividad evaluativa es preciso, hacer el esfuerzo de definir con claridad el propósito y describir el objeto de la evaluación, la razón es simple e importante: "...las finalidades de la evaluación condicionan de manera decisiva los criterios de evaluación, las fuentes de información, los instrumentos a utilizar"<sup>80</sup>, por ejemplo:

Para evaluar las estrategias aplicamos la observación, una de las herramientas para construcción de indicadores.

Dentro de este ejercicio los indicadores fueron: los gestos y los cambios de actitudes y conductas de las personas.

---

<sup>80</sup> CABRERA A. Flor; El proceso de evaluación; Editorial síntesis S.A., España 2000, Pág. 37.

Ahora bien, para poder evaluar el proceso del proyecto, otra herramienta empleada es la etnografía que "...consiste en la descripción de los sucesos que ocurren dentro de la vida de un grupo, con especial atención a las estructuras sociales y a la conducta de los individuos respecto a su pertenencia al grupo"<sup>81</sup>.

La etnografía se interesa por lo que grupo hace, cómo se comporta, cómo interactúa. Se propone describir sus creencias, perspectivas, motivaciones y el modo en que todo ese desarrolla o cambia con el tiempo o de una situación a otra.

---

<sup>81</sup> HERAS Montoya Laurentino; Comprender el espacio educativo; investigación etnográfica sobre un centro escolar; Ediciones Aljibe S.L. 1997, Archidona (Málaga), Pág. 116.

## CAPÍTULO SÉPTIMO

### EL INFORME

Con la séptima etapa se inicia el conjunto de actividades que tienen como fin la comunicación de los resultados de la investigación, es decir, el informe.

El informe constituye un documento imprescindible que se necesita en todos los enfoques de la investigación, para presentar los resultados de las tareas de indagación documental, de observación, así como la explicación que se ha ido construyendo sobre el objeto investigado.

En el informe se debe incluir una relación de todo lo que se ha hecho, cómo se han llevado a cabo las distintas etapas del proyecto y las dificultades que han surgido. Es importante destacar no sólo los logros sino también los fracasos.

#### **7.1 Conceptualización de informe**

Es el escrito que contiene y comunica el trabajo de investigación realizado, refiriéndose al proceso mismo de la investigación y al desarrollo del esquema propuesto, explicitando los argumentos que comprueban las hipótesis, las conclusiones a las que se arribó y las recomendaciones que se consideran procedentes.

Su finalidad inmediata es informar de los resultados de la investigación a otras personas para que puedan contrastarlas. Al diseñar la estructura del informe se debe tratar de reflejar lo que ocurrió durante el proceso de investigación; sin embargo, el investigador puede jugar con esa correspondencia, es decir, puede ser flexible y no necesariamente ir paso a paso, pero siempre debe cuidar que se refleje la lógica seguida en el trabajo.

Aunque por lo general el informe se elabora hasta concluir la investigación, es aconsejable ir avanzando en él durante el proceso de investigación sobre todo en lo que respecta al marco teórico, al diseño y recopilación de información.

Al redactar el informe de investigación es muy importante que se describa el procedimiento seguido para recoger la información relacionada con la (s) hipótesis y los métodos de análisis de los resultados que se utilizaron. Conviene mencionar no sólo las conclusiones y resultados satisfactorios, sino también resaltar las limitaciones presentadas en el desarrollo del proyecto. Pérez Serrano dice que:

“En el informe se debe incluir una relación de todo lo que se ha hecho, fechas y circunstancias: cómo se han llevado a cabo las distintas etapas del proyecto y las dificultades que han surgido. Es importante destacar no sólo los logros sino también las dificultades encontradas, lo que nos ayudará a soslayarlas en otra ocasión”<sup>82</sup>.

El informe debe hacerse público, difundirse principalmente por dos razones:

1. Porque informar de los hallazgos de la investigación es una responsabilidad moral y social que asume el investigador desde que inicia su quehacer indagador.
2. Porque difundir los hallazgos de la investigación es la mejor manera de poner a prueba su validez, por la constatación y el manejo que debidamente le harán.

El investigador al divulgar los resultados de su investigación, se da a sí mismo la oportunidad de obtener retroalimentación, si recibe y acepta las críticas que se hagan.

---

<sup>82</sup> PÉREZ Serrano Gloria; Elaboración de Proyectos Sociales, Casos Prácticos; Narcea, S.A. de Ediciones Madrid 2004, Pág. 160.

## 7.2 Resultados de la aplicación de las estrategias

*Primera estrategia.* Con el objeto de conocer el liderazgo al interior del Centro Interactivo Poder Joven realizamos la actividad denominada <<*cruzando para alcanzar los objetivos*>>, esto es, el 24 de septiembre del 2006 durante el paseo ecoturístico a las Cascadas las Granadas.

La experiencia que tuvimos al aplicar esta primera estrategia se resume de la siguiente manera: por más que se esforzaban los miembros del grupo por escuchar o leer nuestros labios mientras se les daban las instrucciones todo resultaba inútil. La comunicación se distorsionaba por el agua que corría y caía de las cascadas, razón por la cual fue necesario buscar otro espacio para desarrollarla.

En el momento de su aplicación nos percatamos que las personas que en esta ocasión nos acompañaban se movían simple y sencillamente por intereses personales, el concepto de grupo no era tomado en cuenta. Por ello conviene resaltar que los subgrupos que ahí se formaron de manera espontánea se encontraban inmersos dentro de una organización formal, donde una persona conocida como líder tomó el control y logró salvarse y salvar a los demás. Aunque claro hubo quien decidió trabajar de manera individual.

*Segunda estrategia.* La segunda actividad denominada <<*juntos sumamos fuerzas*>>, se aplicó en el contexto social donde desarrollamos nuestras prácticas profesionales y con las personas que ahí laboran, su propósito fue: asumir la identidad colectiva del grupo Poder Joven para realizar un proceso de mejora.

Quizás a algunos les resulte irónico leer que el objetivo planteado se cumplió pero, realmente así fue. El desarrollo de la dinámica: los rompecabezas y los comentarios de las personas involucradas avalan lo que aquí estamos narrando.

Entre las ideas más sobresalientes tenemos que ser parte de un equipo u otro es algo que nos identifica, pero no nos convierte en rivales de los demás, asumir la identidad colectiva no significa dejar de ser distintos, porque el equipo es una experiencia común, algo que compartimos que nos une.

*Tercera estrategia.* Resulta importante mantener vínculo con otras instituciones si deseamos que nuestra labor se dé a conocer. Por ello decidimos organizarnos con la finalidad de participar en el concurso de ofrendas que año con año se realiza en el zócalo municipal. Esto es, mediante la estrategia <<recordando a nuestros seres queridos>>.

A pesar del entusiasmo que se tenía debido a la gratificación que recibirían los tres primeros lugares en el concurso, la tarea no fue nada fácil. En un principio porque no lográbamos definir el tipo de ofrenda, todos hablábamos a la vez y, después porque los miembros del grupo confirmaron tener otras actividades para ese día y no poder asistir, aunque se comprometieron a enviar las cosas que les habían tocado.

Desgraciadamente el día del concurso hicieron falta muchos recursos, cabe aclarar que no fue por falta de los ausentes, esto se debió a que no fueron tomados en cuenta el día de la reunión que es cuando se planeo cómo y qué se iba a llevar.

A la hora de construir la ofrenda el coordinador de la actividad que había sido nombrado posteriormente por los miembros de Poder Joven se encargó de cuidar hasta el más mínimo detalle y la participación de sus compañeros, dirigiendo sobre cómo o dónde deberían colocar los recursos, detalle que causó el descontento de algunos.

No conformes con el resultado final y haciendo una comparación con las ofrendas que también se iban a exponer el grupo decidió realizar unos cambios

repentinos, obteniendo como resultado una ofrenda de segundo lugar ganadora de dos mil pesos, mismos que serían empleados para la reconstrucción del piso de Poder Joven pero, hasta la fecha no se han invertido en nada.

*Cuarta estrategia.* La aplicación de esta actividad nos llevó más tiempo por la información que teníamos que recabar para poder realizar <<el boletín informativo>>. Afortunadamente los resultados fueron positivos, el único inconveniente fue la disponibilidad del horario. Durante las entrevistas las personas fueron de lo más accesibles, mediante la comunicación logramos que el grupo expresara cuáles son los logros y limitaciones de Poder Joven.

La lectura del boletín ayudó a concientizar al grupo sobre su dinámica de trabajo; conviene destacar que algunas personas no estuvieron de acuerdo con la información que se les dió, razón por la cual se abrió un espacio para que explicaran sus razones.

En cierta medida todos hablaron sobre el ideal del grupo y el camino para alcanzar los objetivos, entre lo que se propuso fue: seguir elaborando más boletines pero esta vez por un grupo de prensa dedicado especialmente a esto.

Ello con la finalidad de no abrumar a las personas con tantos interrogatorios.

De manera breve diremos entonces que nuestra misión se cumplió, mediante el diálogo y las expresiones logramos concientizar al grupo social del Centro y percatarnos de algunos puntos sobre los cuales no hemos hecho referencia y bien podrían ser objeto de aplicación en otras estrategias.

Ahora bien, por último cabe mencionar que la valoración de este trabajo sobrepasó los límites, puesto que fue evaluado por el Instituto Morelense de la Juventud del cual Poder Joven depende.

*Quinta estrategia.* Debido a la poca difusión que existe en el Centro Interactivo se ideó incluir la participación en el desfile del 20 de Noviembre como estrategia, la cual denominamos << *El poder en marcha te busca*>>. La estrategia requirió tiempo de preparación contando para ello, desde la reunión quincenal y dos días de anticipación (18 y 19) del mes de noviembre para elaborar el material necesario.

Conviene resaltar que en estos dos días la asistencia fue por la mayor parte del grupo, todos colaboraban pegando, cortando, pintando, armando y, aprovechaban para contar anécdotas, cantar y jugar.

El día del desfile la asistencia fue de unos cuantos debido a que algunos miembros del grupo tenían el compromiso con sus escuelas pero, esto no impidió que el objetivo se cumpliera.

La actitud de la gente fue variada, algunos se asombraron, otros simplemente reían, etc.

Al final de cuentas el éxito de esta estrategia se vió reflejado con la interacción del grupo con otras instituciones y la asistencia de beneficiarios a este espacio.

*Sexta estrategia.* Preocupados por lo rutinario, fue que se decidió innovar las actividades que realiza Poder Joven, mediante la actividad <<*inventario de intereses*>> que consiste en: auscultar de las necesidades e intereses de los jóvenes del municipio de Tlaquiltenango.

Para poder llevarla a cabo fue necesario diseñar una encuesta y posteriormente asistir a las diferentes instituciones educativas para poder aplicarlas.

Conviene resaltar que no se presentaron problemas, los datos que arrojaban las encuestas nos ayudaron a graficar los resultados, los cuales fueron presentados en la reunión quincenal.

Lamentablemente en esta ocasión el coordinador no le dio la importancia debida, pues según él se abrirían otros talleres que coincidían entre los de mayor agrado de la sociedad juvenil pero, hasta la fecha no se ha abierto ningún taller de esa índole, ni de ninguna otra.

*Séptima estrategia.* Para dar más auge a las actividades anteriormente realizadas aplicamos la estrategia que lleva por nombre <<actuamos por ti>>, que consistió en gestionar ante el H. Ayuntamiento y la Asociación de Charros de Tlaquiltenango un espacio físico para promover el Centro, lo cual nos llevó a dar muchas vueltas.

Por razones de tiempo, no podíamos contactarnos con el presidente de la Asociación para avalar el permiso correspondiente, es por esto que la fecha programada se prolongó.

Otros de los problemas enfrentados es que se vino encima la fiesta patronal del Municipio y el espacio requerido constantemente estaba siendo utilizado, por ello nos solicitaron pintar después de estos eventos.

Llegada la fecha solicitamos al coordinador realizar una invitación a los miembros de Poder Joven para trabajar en equipo el desarrollo de esta estrategia. Cosa que no se cumplió, sólo los organizadores de la actividad y el rotulista se presentaron.

Pero a pesar de la poca colaboración, la actividad tuvo el éxito deseado, la gente acude o llama por teléfono para informarse e ingresar a los talleres.

### **7.3 Problemas Enfrentados**

Entre los aspectos negativos del proceso del proyecto de intervención podemos señalar:

La identificación del objeto de estudio y su correspondiente delimitación. Obviamente cuando ingresamos a Poder Joven los actores manifestaban una actitud diferente, conforme se fue avanzando dejaron de fingir y se mostraron tal como son.

De ahí se desprende lógicamente la siguiente problemática esto es, en cuanto a su delimitación. Los obstáculos que vivimos para delimitar nuestro objeto de estudio se deben principalmente a la falta de tiempo, su divagación y el poco personal entrevistado.

Ahora bien, una vez identificado nuestro objeto de estudio los siguientes obstáculos surgieron a la hora de presentar nuestras estrategias al coordinador de Poder Joven. Los problemas en esta etapa se debieron en gran medida al parentesco que existe entre esta persona y algunos compañeros, acción que provocó la división entre ambos equipos.

Las dinámicas fueron modificadas desde el primer momento esto debido a las políticas de trabajo y la resistencia que existe al cambio. Algunas de ellas no llegaron a ejecutarse y otras más no se aplicaron por falta de recursos (material, económico y humano).

Durante las siguientes etapas los obstáculos fueron de carácter técnico, es decir, por no coincidir en el tipo de evaluación que se llevaría en el proceso y la forma de ordenar la información recabada para poder presentar los resultados.

## 7.4 Logros obtenidos

Analizando todo el proceso del proyecto se comprobó que a lo largo del mismo se han encontrado aspectos positivos y negativos.

Se destacan como resultados positivos del proyecto:

- Un mejor nivel de autoestima en los integrantes del Centro.
- Concientización de su situación y mayor capacidad de enfrentamiento a sus problemas.
- Participación en las actividades y mayor sentido de grupabilidad.

Entre otros también podemos mencionar la interacción y la comunicación.

Un aspecto que incide positivamente en cuanto a la ponderación de los resultados obtenidos fue proponer un trabajo grupal y cooperativo donde todos podían hacer oír su voz, sus inquietudes, exponer sus dificultades y necesidades, sus expectativas y deseos con respecto a la tarea que los ocupaba. Todo esto hizo que los jóvenes se sintieran reconocidos e identificados como personas, que se sintieran libres y respetados lo cual ayudó al crecimiento individual y grupal.

La preocupación por promover un grupo sano nos condujo a tratar de incidir en forma abierta en el mejoramiento del clima grupal proponiendo actividades de integración, brindando oportunidades y momentos de encuentro y reflexión conjunta para profundizar el conocimiento mutuo y la resolución de los problemas comunes. Evitando las comparaciones, las rivalidades o competencias entre ellos.

En lo que se refiere al aspecto interinstitucional podemos mencionar como logros: el reconocimiento de otras dependencias gubernamentales y no gubernamentales y, la creación de vínculos de trabajo y apoyo social, además la difusión y la captación de jóvenes por medio de pláticas y acciones de gestión.

En el aspecto de formación profesional sobresalen como logros: el desarrollo de las competencias tanto en el saber hacer, saber ser, aprender a conocer y vivir juntos.

### **7.5 Reflexiones finales**

Mediante una entrevista semiestructurada y observación sistemática se pudo comprobar que el objetivo del proyecto era el adecuado, debido a que se detectaron las causas del problema de este grupo y se propusieron alternativas para solucionarlo.

En lo que respecta a las actividades éstas fueron muy bien aceptadas, considerándose pertinentes y adecuadas. La metodología se consideró eficaz, ya que se promovió la actividad continua que se desarrolló de modo flexible, pudiendo adaptar los cambios necesarios a lo largo del proceso. Se respetó la individualidad de las personas adecuándose a su propio ritmo de trabajo, a la vez se favoreció la socialización a través de trabajos en equipo.

El material utilizado se consideró práctico y cumplió las funciones de motivar e introducir innovaciones; se estima que se lograron conjugar los recursos disponibles con las actividades llevadas a cabo.

El tiempo empleado para la realización de las actividades, en algunos casos fue algo insuficiente, considerando la posibilidad de ampliarlo.

Las estrategias fueron adecuadas pero no se pudieron realizar todas por la falta de tiempo, debido que las reuniones quincenales se llevaban a cabo cuando nosotros nos encontrábamos en clases.

El seguimiento del proyecto fue continuo y permanente, pudiendo detectar los errores y corregirlos. Se piensa que fue correcto iniciar con las actividades que se programaron aunque ya se habían introducido otro tipo de actividades.

Si bien los objetivos generales se consiguen a largo plazo, se puede constatar que se creó en los individuos una inquietud por mejorar su calidad grupal, asumiendo un papel más activo, participativo en las actividades, dando su opinión y generando una dinámica que rompió la monotonía y aumentó sus relaciones sociales.

El proceso fue laborioso debido a la peculiar idiosincrasia del grupo; sin embargo, una vez puesto en marcha el programa, éste se integró perfectamente en la vida del Centro.

El grupo se muestra ahora más satisfecho, el clima interno es más alegre, más vivo, en general, se considera que este proyecto contribuyó a motivar, animar, a dar más ilusión y mejorar la calidad grupal del Centro Interactivo Poder Joven.

## CONCLUSIONES

Si bien es cierto que las profesiones son creadas y pensadas para satisfacer las necesidades de las masas, algunas de ellas no cumplen su función e importancia dentro de las sociedades debido a que los mismos profesionistas desvirtúan sus objetivos.

Las profesiones son creadas en este sentido para satisfacer la demanda de las necesidades de nuestra sociedad o en su defecto para innovar y reestablecer los desfases de la realidad con la planeación.

Tal es el caso de la nueva oferta educativa de la Universidad Pedagógica Nacional, la licenciatura en intervención educativa 2002, con esta propuesta pedagógica se busca afrontar y solucionar los rezagos educativos y problemas de las personas jóvenes y adultas.

El hacer frente a las necesidades de estas personas en el campo educativo necesariamente exige tanto la innovación y la formación de profesionales capaces de transformar la realidad de estos sujetos. Tal es nuestro caso como interventores educativos.

A lo largo de nuestra formación por esta institución adquirimos las herramientas necesarias con las cuales hoy podemos decir que se está capacitado para hacer frente a las necesidades de las personas jóvenes y adultas.

Podemos decir que la realización de este proyecto se hizo bajo sabores agradables como sinsabores, estos últimos más que demeritar nuestros ánimos en el proyecto de intervención nos dieron la oportunidad de visualizar nuestros errores y aciertos para poder remontar nuevamente por el camino correcto de la investigación.

Conviene mencionar que el cumplimiento de los objetivos no se realizó al 100% ya que siempre surgen antagonismos y contraposiciones ante nuevas propuestas de trabajo. Éstas contraposiciones podemos pensar por el trabajo llevado a cabo son en ocasiones por la dejadez, por el miedo al cambio y la conservación del status quo.

De ahí la importancia de replantear y hacer propuestas que reflejen la necesidad de hacer cambios al interior de las organizaciones. Los cambios deben reflejar la innovación en las propuestas, la reestructuración de modelos de trabajo, así de esta forma es como hoy los interventores educativos cobramos un papel importante dentro del aspecto sociocultural en la elaboración de proyectos y planes que permitan la optimización y el mejor rendimiento de trabajo de las personas involucradas en una organización, en este caso el trabajo llevado a cabo en el Centro Interactivo Poder Joven Tlaquiltenango.

Es así como podemos decir que hoy la creación de esta nueva licenciatura más que cumplir con la realización de una persona, está encaminada y tiene su importancia en la realización de las sociedades donde el Interventor Educativo debe buscar plenamente su realización profesional.

El campo laboral de la LIE ofrece una gama de oportunidades de intervención y, para ello fue su creación pero, así como ofrece una diversidad de campo laboral no por ello queda exenta de sufrir desfaces con la realidad y la planeación de la misma. Entre las principales limitaciones que encontramos en este sentido, es el no saber con certeza qué es un Interventor Educativo hablando literalmente ya que en varias ocasiones nos encontramos que los propios docentes no conocen con especificidad que es un Interventor Educativo o en su defecto cada quien lo concibe de diferente forma creando cierto grado de incertidumbre entre qué somos verdaderamente y para qué estamos capacitados.

Así como también es de suma importancia y de primera necesidad que las autoridades educativas de la UPN en conjunto con la población estudiantil busquen los espacios adecuados donde verdaderamente se ponga en práctica los conocimientos adquiridos para poder desarrollar su potencial académico de la forma más adecuada y cobrar relevancia en el mundo laboral e institucional.

## BIBLIOGRAFÍA

Antología de administración y proyectos socioeducativos.

BORGES Jorge Luis, Grijalbo, gran diccionario enciclopédico 1822 pp.

CABRERA A. Flor. Evaluación de la formación. Editorial Síntesis S.A. España  
2000, 236 pp.

CALVO Beatriz; Nueva Antropología, Vol.XII, No. 42 México 1992.

CHIAVENATO Adalberto. Introducción a la teoría general de la administración.  
Editorial MCGraw Hill, 880 pp.

CORTÉS Juárez Alejandro. Introducción a la física y la química. Fernández  
Editores 1997, 137 pp.

GOETZ J.P. Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa.

GOLEMAN Daniel. El líder resonante crea más. Editorial Plaza Janés.

GONZÁLEZ Blackaller Ciro E. Nueva dinámica de la vida social. Editorial Herrero  
S.A. México 1985, 318 pp.

GONZÁLEZ Jorge. El proceso de la comunicación en una sociedad  
subdesarrollada y dependiente en: dominación cultural. Editora integrada  
Latinoamericana. México 1980.

GONZÁLEZ Núñez J. de Jesús. Et. Al. Grupos Humanos en: Dinámica de Grupos.  
Editorial Pax, México 1999, 468 pp.

Guía del estudiante, antología básica. Contexto y valoración de la práctica docente. Licenciatura en Educación Plan 1994. Universidad Pedagógica Nacional, SEP, 122. pp.

Guía del estudiante, antología básica. Hacia la innovación. Licenciatura en Educación Plan 1994. Universidad Pedagógica Nacional, SEP 1995, 135 pp.

HERAS Montoya Laurentino. Comprender el espacio educativo, investigación etnográfica sobre un centro escolar. Ediciones Aljibe S.L. 1997 Archidona (Málaga) 132 pp.

Instructivo de titulación para la Licenciatura en Intervención Educativa, Plan 2002.

JAQUES Ardonio; Intervención e investigación (ponencia presentada el 11 de septiembre de 1993 en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo).

LIE, UPN, Programa de reordenamiento de la oferta educativa de las unidades UPN. Asesoría del Proyecto. Dirección de unidades, septiembre 2002.

PÉREZ Serrano Gloria. Elaboración de proyectos sociales, casos prácticos. Editorial Narcea S.A. de ediciones Madrid 2004, 270 pp.

RODRÍGUEZ Gómez Gregorio, Javier Gil Flores y Eduardo García Jiménez. Metodología de la investigación cualitativa. Ediciones Aljibe S.L. 1996, 363 pp.

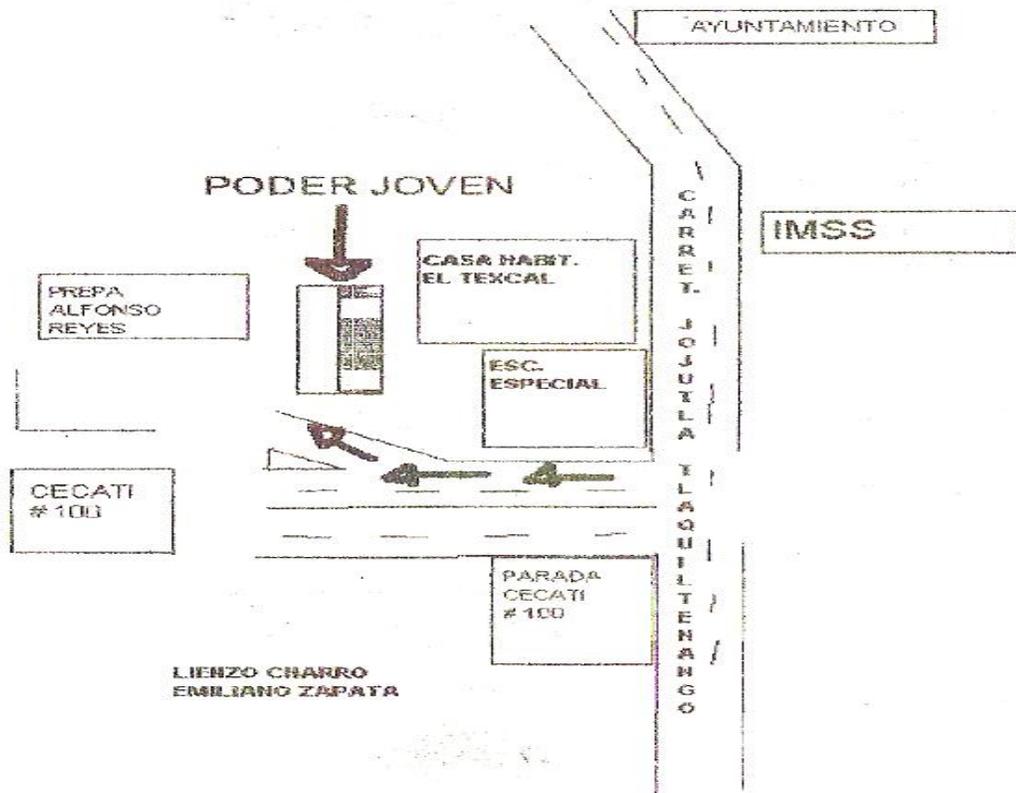
SCHEMELKES Silvia. La planeación y la evaluación para la calidad en: Hacia una mejor calidad de nuestras escuelas. Gobierno del estado de Guanajuato, Secretaría de Educación, Guanajuato, México 1998, 134 pp.

TAMAYO y Tamayo Mario. El proceso de la investigación científica. Ed. Limusa tercera edición, México 1995.

TAYLOR S.J. y Bogdam B. Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Editorial Paidós Barcelona-Buenos Aires, México 1987, 301 pp.

# Anexo

## Croquis del Centro Interactivo Poder Joven Tlaquiltenango



# APÉNDICES

## Interpretación de los apéndices

**Actividad:** Entrevista formal.

**Fecha:** 04 de mayo del 06.

**Propósito:** Conocer el Centro Interactivo Poder Joven Tlaquiltenango.

Apéndice 1: ETLL: MAAR

E= Entrevista

T= Tallerista

LL: Lima-Lama

MAAR= Marco Antonio Adriano Ramírez

**Actividad:** Entrevista formal.

**Fecha:** 26 mayo del 06.

**Propósito:** Conocer el Centro Interactivo Poder Joven Tlaquiltenango.

Apéndice 2: EAC: RBCM

E= Entrevista

A= Auxiliar

C= Coordinador

RBCM= Rafael Baltazar Castro Molina

**Actividad:** Entrevista formal.

**Fecha:** 04 de mayo del 06.

**Propósito:** Conocer el Centro Interactivo Poder Joven Tlaquiltenango.

Apéndice 3: EAC: RBCM

E= Entrevista

A= Auxiliar

C= Coordinador

RBCM= Rafael Baltazar Castro Molina

## INVENTARIO DE INTERESES

Coloca en el espacio correspondiente la letra **A** a lo que te agrada y **D** a lo que te desagrada (contestar con sinceridad)

- Escribir poemas, cuentos, o artículos \_\_\_\_\_
- Ayudar a otros en situaciones de desastre \_\_\_\_\_
- Dibujar, pintar con diferentes materiales \_\_\_\_\_
- Bailar e inventar una coreografía \_\_\_\_\_
- Componer artículos eléctricos en el hogar \_\_\_\_\_
- Realizar competencias en alguna rama deportiva \_\_\_\_\_
- Modelar en yeso, barro o plastilina \_\_\_\_\_
- Tocar algún instrumento musical \_\_\_\_\_
- Enseñar a leer y escribir a otros \_\_\_\_\_
- Sembrar y cultivar plantas \_\_\_\_\_
- Defender los derechos propios y los de los demás \_\_\_\_\_
- Arreglar el cabello de alguien \_\_\_\_\_
- Representar papeles cómicos o dramáticos \_\_\_\_\_
- Operar computadoras \_\_\_\_\_
- Traducir documentos escritos en otros idiomas \_\_\_\_\_
- Trabajar en programas de desarrollo comunitario y de bienestar social \_\_\_\_\_

Otros: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Elabora una lista de 10 actividades (Culturales, Recreativas, Deportivas) que te gustaría llevar a cabo dentro del Municipio

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

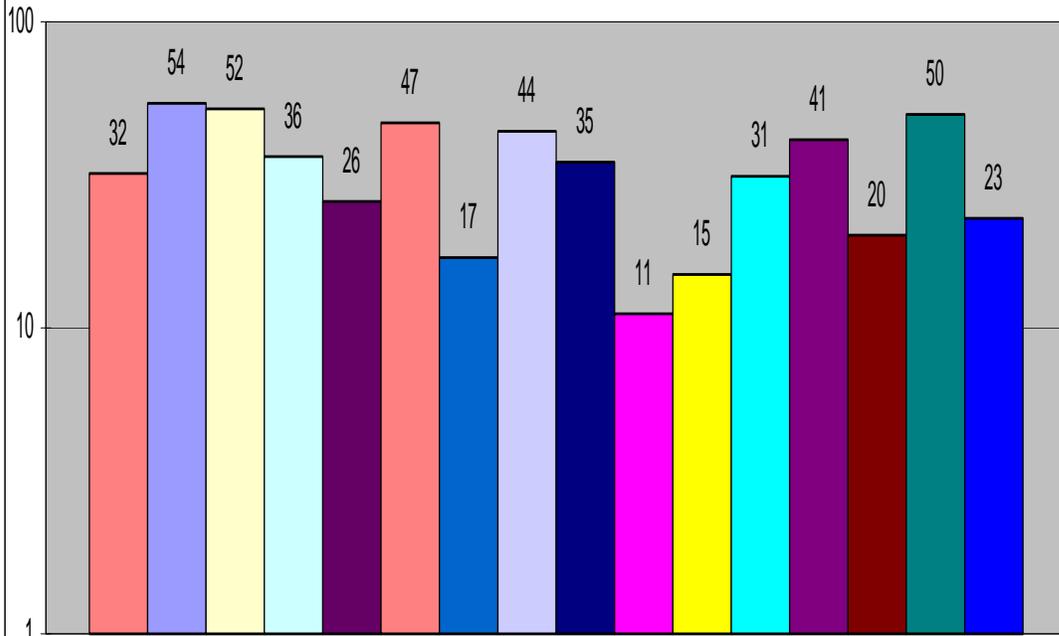
**Actividad:** Inventario de intereses.

**Fecha:** 30 de noviembre del 06.

**Propósito:** Innovar las actividades que realiza el Centro Interactivo Poder Joven mediante una auscultación de las necesidades e intereses de los jóvenes del municipio de Tlaquiltenango.

Actividades	Agrada (según las edades)							Desagrada (según las edades)						
	12	13	14	15	16	17	18	12	13	14	15	16	17	18
Escribir poemas, cuentos o artículos	7	8	4	10	2	1	1	8	4	4	5	7	3	3
Ayudar a otros en situaciones de desastre	15	9	5	12	6	3	4	0	3	3	3	3	1	0
Dibujar, pintar con diferentes materiales	13	9	6	13	5	4	3	2	3	2	2	4	0	1
Bailar e inventar una coreografía	6	4	4	10	4	3	2	9	8	4	5	5	1	2
Componer artículos eléctricos en el hogar	5	5	4	3	5	2	3	10	7	4	12	4	2	1
Realizar competencias en alguna rama deportiva	11	9	6	9	9	2	3	4	3	2	6	0	2	1
Modelar en yeso, barro o plastilina	4	3	3	3	8	1	2	11	9	5	12	1	3	2
Tocar algún instrumento musical	7	7	7	12	5	3	3	8	5	1	3	4	1	1
Enseñar a leer y escribir a otros	9	9	4	10	4	3	2	6	3	4	5	5	1	2
Sembrar y cultivar plantas	9	5	6	7	3	3	2	6	7	2	8	6	1	2
Defender los derechos propios y los de los demás	8	6	3	12	5	4	4	7	6	5	3	4	0	0
Arreglar el cabello de alguien	10	3	2	7	1	0	1	5	9	6	8	8	4	3
Representar papeles cómicos o dramáticos	4	6	3	4	4	4	1	11	6	5	11	5	0	3
Operar computadoras	10	10	4	6	5	1	3	5	2	4	9	4	3	1
Traducir documentos escritos en otros idiomas	10	8	2	3	4	3	2	5	4	6	12	5	1	2
Trabajar en programas de desarrollo comunitario y de bienestar social	5	5	2	5	2	3	3	10	7	6	10	7	1	1

## INVENTARIO DE INTERESES



1

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li><span style="display: inline-block; width: 15px; height: 10px; background-color: #f08080; border: 1px solid black; margin-right: 5px;"></span> Escribir poemas, cuentos, o artículos</li> <li><span style="display: inline-block; width: 15px; height: 10px; background-color: #ffff00; border: 1px solid black; margin-right: 5px;"></span> Dibujar, pintar con diferentes materiales</li> <li><span style="display: inline-block; width: 15px; height: 10px; background-color: #800080; border: 1px solid black; margin-right: 5px;"></span> Componer artículos eléctricos en el hogar</li> <li><span style="display: inline-block; width: 15px; height: 10px; background-color: #008080; border: 1px solid black; margin-right: 5px;"></span> Modelar en yeso, barro o plastilina</li> <li><span style="display: inline-block; width: 15px; height: 10px; background-color: #000080; border: 1px solid black; margin-right: 5px;"></span> Enseñar a leer y escribir a otros</li> <li><span style="display: inline-block; width: 15px; height: 10px; background-color: #ffff00; border: 1px solid black; margin-right: 5px;"></span> Defender los derechos propios y los de los demás</li> <li><span style="display: inline-block; width: 15px; height: 10px; background-color: #800080; border: 1px solid black; margin-right: 5px;"></span> Representar papeles cómicos o dramáticos</li> <li><span style="display: inline-block; width: 15px; height: 10px; background-color: #008080; border: 1px solid black; margin-right: 5px;"></span> Traducir documentos escritos en otros idiomas</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li><span style="display: inline-block; width: 15px; height: 10px; background-color: #8080ff; border: 1px solid black; margin-right: 5px;"></span> Ayudar a otros en situaciones de desastre</li> <li><span style="display: inline-block; width: 15px; height: 10px; background-color: #add8e6; border: 1px solid black; margin-right: 5px;"></span> Bailar e inventar una coreografía</li> <li><span style="display: inline-block; width: 15px; height: 10px; background-color: #f08080; border: 1px solid black; margin-right: 5px;"></span> Realizar competencias en alguna rama deportiva</li> <li><span style="display: inline-block; width: 15px; height: 10px; background-color: #d8bfd8; border: 1px solid black; margin-right: 5px;"></span> Tocar algún instrumento musical</li> <li><span style="display: inline-block; width: 15px; height: 10px; background-color: #ff00ff; border: 1px solid black; margin-right: 5px;"></span> Sembrar y cultivar plantas</li> <li><span style="display: inline-block; width: 15px; height: 10px; background-color: #00ffff; border: 1px solid black; margin-right: 5px;"></span> Arreglar el cabello de alguien</li> <li><span style="display: inline-block; width: 15px; height: 10px; background-color: #800000; border: 1px solid black; margin-right: 5px;"></span> Operar computadoras</li> <li><span style="display: inline-block; width: 15px; height: 10px; background-color: #0000ff; border: 1px solid black; margin-right: 5px;"></span> Trabajar en programas de desarrollo comunitario y de bienestar social</li> </ul> |
|--|---|

**Actividad:** Cruzando para alcanzar los objetivos

**Fecha:** 24 de septiembre del 06

**Propósito:** Conocer el tipo de liderazgo al interior del Centro Interactivo Poder Joven Tlaquiltenango.



**Actividad:** Juntos sumamos fuerzas

**Fecha:** 29 de septiembre del 06

**Propósito:** Asumir la identidad colectiva del grupo Centro Interactivo Poder Joven Tlaquiltenango, para desarrollar un proceso de mejora.



**Actividad:** Recordando a nuestros seres queridos.

**Fecha:** 01 de noviembre del 06

**Propósito:** A través del trabajo colectivo promover la cultura regional del día de muertos en los jóvenes del Centro Interactivo Poder Joven Tlaquiltenango.



**Actividad:** Boletín informativo

**Fecha:** 15 de noviembre del 06

**Propósito:** mediante la comunicación y la expresión conocer como esta trabajando el Centro Interactivo Poder joven Tlaquiltenango para poder evaluar y realizar un proceso de mejora.



**Actividad:** El poder en marcha te busca.

**Fecha:** 20 de noviembre del 06.

**Propósito:** A través del aspecto histórico-cultural y la interacción de los grupos sociales de la comunidad de Tlaquiltenango dar a conocer el Centro Interactivo Poder Joven Tlaquiltenango.



**Actividad:** Actuamos por ti.

**Fecha:** 04 de diciembre del 06.

**Propósito:** Gestionar ante las autoridades correspondientes un espacio físico en la barda del Lienzo Charro de Tlaquiltenango para promover el CIPJ.



**Asunto:** Se solicita espacio permanente para el Centro Interactivo Poder Joven Tlaquiltenango.